

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL
(Organizador)

VOL II



EDITORA
ARTEMIS

2021

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL
(Organizador)

VOL II



EDITORA
ARTEMIS

2021



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição- Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comercial. A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisângela Abreu
Organizadora	Prof.Dr.David García Martul
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Carlos III de Madrid, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, *Universidade de São Paulo*
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, *Universidade Federal de Roraima*
Prof.^a Dr.^a Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México*
Prof.^a Dr.^a Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*
Prof.^a Dr.^a Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, *Instituto Politécnico da Guarda, Portugal*
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Iara Lúcia Tescarollo Dias, *Universidade São Francisco*
Prof.^a Dr.^a Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*
Prof.^a Dr.^a Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ivan Amaro, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro*
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*



Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College, USA*
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Dr.ª Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", Cuba*
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. II / Organizador David García Martul. – Curitiba, PR: Artemis, 2021.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
Edição bilíngue
ISBN 978-65-87396-45-3
DOI 10.37572/EdArt_300821453

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. I. García Martul, David.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

PRÓLOGO – VOLUME II

La redacción de un prólogo nunca es una tarea fácil, más aún cuando se trata de la presentación de un libro de temática interdisciplinar y transdisciplinar en el campo de las ciencias sociales aplicadas. Es interdisciplinar porque los trabajos que aquí se presentan utilizan un amplio abanico de técnicas de investigación para investigar su objeto de estudio especializado. Así es común encontrar trabajos que por la técnica empleada podríamos pensar son propios de la Antropología y la Sociología. Sin embargo, por el objeto de estudio tratado nos ha parecido más pertinente situarlo en el campo de la Comunicación. Por tanto, hemos dado relevancia al objeto de estudio frente a la metodología investigadora para determinar el campo temático de cada trabajo.

También consideramos que **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** es un libro transdisciplinar porque los resultados de las investigaciones son aplicables a muy distintos campos del conocimiento; es decir, una investigación sobre alfabetización mediática puede muy bien ser aplicada tanto al campo de la Educación como a los campos de la Comunicación y la Sociología.

Sin embargo, previa labor de preparación de este prólogo hemos llevado a cabo una labor de análisis de contenido temático de cada uno de los trabajos aquí presentados. Su resultado ha sido un índice desarrollado por un metódico trabajo de selección de los descriptores más acordes a la temática y objeto de estudio de cada capítulo. Para la selección de los descriptores hemos seguido una herramienta, consensuada por la comunidad internacional, como es el Tesouro de la UNESCO; pues en él, se presenta de forma homogénea y normalizada la manera de designar cada uno de los campos del conocimiento. Y si bien debemos considerar toda herramienta de descripción como condicionada por el contexto ideológico, plasmado por sus sesgos y matices socioculturales, de la institución que lo edita pero que aporta un instrumento de navegación por las distintas materias que conforman el mapa de conocimiento de nuestro libro.

Es pues con ello que hemos procurado, de forma estructurada y sistemática, facultar al lector para introducirse en los heterogéneos contenidos del libro de una manera progresiva, armónica y lógica.

En este **Volumen II** se incluyen trabajos en las áreas de Políticas Públicas-Gestión de Conflictos, Empresa-Marketing y Turismo. Se ha optado por el criterio de reunir materias relacionadas con el estudio del desarrollo de estrategias ligadas con actividades económicas.

En el campo de Políticas Públicas-Gestión de Conflictos incluimos ocho trabajos de investigación que tratan desde aspectos ligados con la aplicación de políticas de

gobernanza hasta aspectos más específicos acerca de la aplicación de la gestión política en situaciones de riesgo y conflictos.

El segundo bloque de materias en este volumen es el referido a trabajos relacionados más estrictamente con las iniciativas económicas y empresariales. En este bloque vemos cómo las políticas y estrategias empleadas en la gestión del ámbito de lo público pueden ser aplicadas en iniciativas empresariales y de marketing para la creación de una plusvalía en el sector privado. En este campo contamos con un primer grupo de trabajos ligados a la gestión corporativa. En un segundo grupo veremos herramientas empleadas en la aplicación de políticas corporativas y conductas del consumidor que pueden ser de interés para la más eficaz gestión de políticas corporativas, así como algunos casos prácticos de análisis en este sentido. Finalmente incluimos trabajos acerca del marketing como producto efectivo de las políticas de gestión corporativa.

Finalmente afrontamos un tercer y último bloque de seis trabajos en el campo del Turismo como actividad económica específica, con prácticas eminentemente empresariales sin menoscabo de las implicaciones que sobre la sociedad ejerce.

Esperamos que el presente volumen de **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** les resulten de interés pues busca proporcionar una foto fija del estado de la investigación a través de un grupo heterogéneo de trabajos aplicados y previamente evaluados sobre distintos temas comprendidos en este campo. Con ello procuramos al mismo tiempo sugerir futuras líneas de investigación a desarrollar a partir de los textos aquí publicados para todas aquellas personas ligadas a la actividad académica.

David García Martul
Universidad Rey Juan Carlos

SUMÁRIO

POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE CONFLITOS

CAPÍTULO 1 1

O DIÁLOGO ENTRE OS ATORES DO ESTADO E A SOCIEDADE CIVIL COMO FORÇA MOTRIZ DA GOVERNANÇA DA AML: REFLEXÕES A PARTIR DO PONTO DE VISTA DOS GOVERNOS MUNICIPAIS

João Martins de Oliveira Neto

Joaquim Manuel Croca Caeiro

Pedro Miguel Moreira da Fonseca

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214531

CAPÍTULO 2 19

ESTUDO DE CASO DE UMA UNIDADE DE SAÚDE PÚBLICA MUNICIPAL NO INTUITO DE MELHORIA NO ATENDIMENTO A POPULAÇÃO

Priscila Marinho da Silva

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214532

CAPÍTULO 3 38

AVALIAÇÃO E RESULTADOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM FAVOR DA PRODUÇÃO NACIONAL DE JOGOS DIGITAIS

Ueli Sonderegger Matos

João Victor Boechat Gomide

Juvêncio Braga de Lima

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214533

CAPÍTULO 4 64

JUSTIÇA RESTAURATIVA COMO POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL DE SEGURANÇA CIDADÃ

Daniele Cristina Bahniuk Mendes

Nei Alberto Salles Filho

Thais Cristina dos Santos

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214534

CAPÍTULO 5 71

O BENEFÍCIO DO AUXÍLIO-RECLUSÃO: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE O BENEFÍCIO COMO POLÍTICA SOCIAL E COMO AGENTE EFETIVADOR DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Tamara Rita Servilha Donadeli Neiva

Daniela de Figueiredo Ribeiro

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214535

CAPÍTULO 6 86

ARBITRAJE DE CONFLICTOS Y DRAMA SOCIAL: APORTES DEL TRABAJO SOCIAL FORENSE EN SOCIEDADES DESIGUALES

Claudia Sandra Krmpotic

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214536

CAPÍTULO 7 96

GESTIÓN DEL RIESGO PARTICIPATIVA COMO MEDIO HACIA LA TRANSFORMACIÓN ADAPTATIVA DE COMUNIDADES Y TERRITORIOS VULNERABLES. CASO CALETA SAN PEDRO, REGIÓN DE COQUIMBO, CHILE

Carmen Paz Castro Correa

Juan Pablo Sarmiento

Josefa Espinace

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214537

CAPÍTULO 8 108

LA ORGANIZACIÓN DEL SOCORRO EN EL ACCIDENTE FERROVIARIO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

José Antonio Iglesias-Vázquez

Mario López-Pérez

Viviane Ferreira-Leite

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214538

GESTÃO, EMPRESAS E MARKETING

CAPÍTULO 9 125

ANÁLISIS DEL ENFOQUE DE LA GERENCIA ESTRATÉGICA

Pablo Edison Ávila Ramírez

Alexandra Auxiliadora Mendoza Vera

Gina Gabriela Loor Moreira
Martha Margarita Minaya Macías
Janeth Virginia Intriago Vera
Rubén Hernán Andrade Álvarez
Milton Geovanny Zambrano Rivera
Henry Marcelino Pinargote Pinargote
Jhonny Antonio Ávila Ramírez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3008214539

CAPÍTULO 10 141

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: INFLUÊNCIAS DO TEMA NA
FORMAÇÃO EM PUBLICIDADE E PROPAGANDA

Giovana Cristina Pavei
Robson Freire

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145310

CAPÍTULO 11.....160

A GESTÃO DA MUDANÇA NO MERCADO DE TRABALHO

Maria dos Anjos Pereira
Elisete Martins

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145311

CAPÍTULO 12..... 172

A ESCOLHA DE UMA UNIVERSIDADE VISTA SOB O PRISMA DA TEORIA DO
COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR

Vera Lucia Telles Scaglione
Lizika Pitpar Goldchleger

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145312

CAPÍTULO 13.....186

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ACADÉMICA - ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN
SUPERIOR DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ECONOMÍA POLÍTICA. CASO DE
ESTUDIO: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

Carlos Benjamín Ricaurte Yépez
Grace Maribel Parra Vintimilla
Oscar Iván Granizo Paredes
José Manuel Pozo Rodríguez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145313

CAPÍTULO 14201

ECONOMIAS À ESCALA E A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO NO SECTOR DE MOLDES EM PORTUGAL: UMA ABORDAGEM MICRO COM DADOS EM PAINEL

Fátima Diniz

Elias Soukiazis

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145314

CAPÍTULO 15..... 227

OS DESAFIOS DA SUSTENTABILIDADE - DA TEORIA À PRÁTICA: O CASO PILARES DA SAÚDE

Manuel Aníbal Correia Monteiro

João Paulo Peixoto

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145315

CAPÍTULO 16241

RETRATOS DO MUNDO CORPORATIVO: TECENDO REFLEXÕES A PARTIR DA ANÁLISE DE FILMES

Felipe Gouvêa Pena

Juliana Oliveira Braga

Miriam de Fátima Moreira Felício Braga

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145316

CAPÍTULO 17..... 252

ANÁLISE ENVOLTÓRIA DE DADOS - O MELHOR MODELO PARA ANÁLISE DE BALANÇO

Moises da Silva Martins

Rosane Aparecida Ferreira Bacha

Edilene Mayumi Murashita Takenaka

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145317

CAPÍTULO 18..... 266

A MORE EFFECTIVE AUDIT AFTER COSO ERM 2017 OR AFTER ISO 31000: 2009?

Alcina Augusta de Sena Portugal Dias

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145318

CAPÍTULO 19 278

TRANSTORNO DE COMPRA COMPULSIVA (TCC): ATUALIZANDO A LITERATURA SOBRE OS COMPRADORES COMPULSIVOS SOB A ÓTICA DO COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR

Rafael Moreira Guimarães

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145319

CAPÍTULO 20..... 300

RETAILBALL - UMA CHAVE PARA O SUCESSO

Maria Clara Luxo Correia

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Nuno Fortes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145320

CAPÍTULO 21..... 318

IMÓVEIS CORPORATIVOS NA CIDADE DE SÃO PAULO: TENDÊNCIAS DO MERCADO

João da Rocha Lima Jr.

Carolina Andrea Garisto Gregório

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145321

CAPÍTULO 22..... 328

AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA DE FAMÍLIAS PRODUTORAS DE MARACUJÁ BRS PÉROLA DO CERRADO RESIDENTES NO ASSENTAMENTO OZIEL ALVES III

Marco Aurélio de Carvalho Vieira e Silva

Ana Maria Costa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145322

CAPÍTULO 23..... 346

HOME BIAS - OS CONDICIONALISMOS AO INVESTIMENTO ALÉM FRONTEIRA

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Elisabete Duarte Neves

João Soares

Rute Mendes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145323

CAPÍTULO 24.....365

RENAULT - EXPANSÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO DA MARCA NO BRASIL

Hugo Faria

Maria Madalena Eça de Abreu

Lara Sofia Mendes Bacalhau

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145324

CAPÍTULO 25.....372

ORGANO GOLD & OG CARES FOUNDATION – “EVERYONE DESERVES A CHANCE”,
GIVE BACK – UM CASO DE MARKETING EMPRESARIAL E MARKETING SOCIAL DE
MÃOS DADAS

Joana Rodrigues

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Madalena Eça de Abreu

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145325

CAPÍTULO 26.....387

MARKETING DIGITAL – PASSADO, PRESENTE E FUTURO – AS TENDÊNCIAS E O
CASO DA ICLIO

André Viegas

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Madalena Eça de Abreu

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145326


CAPÍTULO 27401

TIMWE – UM PARCEIRO DIGITAL DE SUCESSO NO MARKETING SOCIAL-PÚBLICO
E EMPRESARIAL

Sónia Rocha

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Madalena Eça de Abreu

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145327

CAPÍTULO 28.....416

E-COMMERCE: A INFLUÊNCIA DO MARKETING DIGITAL NO COMPORTAMENTO DE
CONSUMO

Carmelinda Parizzi

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145328

CAPÍTULO 29..... 428

A CULTURA TURÍSTICA COMO MINIMIZADORA DOS IMPACTES NEGATIVOS DO TURISMO

Cecília de Melo Correia Baptista
Luís Manuel Mota dos Santos Figueira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145329

CAPÍTULO 30 448

EMPREENDEDORISMO RURAL E APOIO INSTITUCIONAL: O CASO DE ESTUDO DE UMA ALDEIA NO INTERIOR DE PORTUGAL

Maria Lúcia de Jesus Pato

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145330

CAPÍTULO 31..... 463

DINÂMICAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA SERRA DE MONTEMURO

Teresa Sequeira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145331

CAPÍTULO 32 482

A CARTA GASTRONÓMICA DA REGIÃO DA COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DAS BEIRAS E SERRA DA ESTRELA COMO INSTRUMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO TURISMO GASTRONÓMICO NUMA REGIÃO DO CENTRO DE PORTUGAL

Cristina Rodrigues
Adriano Costa
Anabela Sardo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145332

CAPÍTULO 33..... 502

E-TURISMO: HERRAMIENTA CLAVE PARA EL DESARROLLO TURÍSTICO EN EL ECUADOR

Pablo Edison Ávila Ramírez
Alexandra Auxiliadora Mendoza Vera
Gina Gabriela Loor Moreira
Martha Margarita Minaya Macías
Janeth Virginia Intriago Vera

Renelmo Wladimir Minaya Macías
Rocio Alexandra Mendoza Villamar
Jhonny Antonio Ávila Ramírez
Milton Geovanny Zambrano Rivera
Henry Marcelino Pinargote Pinargote

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145333

CAPÍTULO 34 515

TURISMO SEXUAL EN MÉXICO, ENFOQUE CRIMINOLÓGICO

Martha Fabiola García-Álvarez
Luz Adriana Nápoles-Durán
Carla Monroy-Ojeda
Dante Jaime Haro-Reyes
Jorge Humberto Medina-Villarreal

 https://doi.org/10.37572/EdArt_30082145334

SOBRE O ORGANIZADOR 526

ÍNDICE REMISSIVO 527

A GESTÃO DA MUDANÇA NO MERCADO DE TRABALHO

Data de submissão: 20/05/2021

Data de aceite: 11/06/2021

Maria dos Anjos Pereira
ISLA Santarém/ISLA Gaia
maria.caeiro@act.gov.pt/

Elisete Martins
ISLA Santarém/ISLA Gaia
elisete.martins@islagaia.pt

RESUMO: O presente artigo foi elaborado com o propósito inicial de obter conhecimento de forma assertiva para construto de aprendizagem sobre o impacto da gestão da mudança no mercado de trabalho. As mutações emergentes neste âmbito, suscitam a curiosidade do investigador, de modo a compreender este fenómeno com base na literatura, na interpretação da legislação e nas orientações emanadas por instâncias internacionais. Trata-se de uma pesquisa efetuada no âmbito do MBA - Master Business Administration, em Gestão de Pessoas, cuja trajetória de concretização pretende abordar esta temática, suportada em estudos e pesquisas já realizados. No aprofundamento de conteúdos para sustentar cientificamente o tema, foram encontradas diferentes abordagens, tanto em termos de avaliação como de teorização. Verificou-se ainda que a

utilização de novas políticas e procedimentos imputados à gestão de mudança com mais impacto no seio das organizações, podem interferir com os restantes fatores críticos de sucesso, nomeadamente, no impacto que ocorre em áreas relacionadas com a precariedade laboral e a responsabilidade social das organizações, espelhados nas consequências futuras previsíveis, inerentes às mutações ocorridas e traduzidas na deterioração da qualidade de vida e do trabalho, afetando a maioria dos países europeus.

PALAVRAS-CHAVE: Mudança. Organização. Mercado de Trabalho. Responsabilidade Social.

MANAGING CHANGE IN LABOR MARKET

ABSTRACT: This article was written for the initial purpose of obtaining assertive knowledge for a learning construct on the impact of change management on the labor market. Emerging mutations in this context raise the curiosity of the researcher in order to understand this phenomenon based on the literature, the interpretation of the legislation and the guidelines emanated by international bodies. This is a research carried out in the scope of the MBA - Master Business Administration, in People Management, whose path of accomplishment intends to approach this theme, supported in studies and research already done. In the deepening of contents to scientifically support the theme, different approaches were found, both in terms of

evaluation and theorizing. It was also verified that the use of new policies and procedures imputed to the change management with more impact within the organizations, can interfere with the other critical factors of success, namely, in the impact that occurs in areas related to job insecurity and social responsibility of the organizations, mirrored in the foreseeable future consequences inherent to the changes that have taken place and translated into deterioration of the quality of life and work, affecting most European.

KEYWORDS: Change. Organization. Labor Market. Social Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

O desafio que a gestão da mudança manifestou através da preocupação em manter o equilíbrio entre o ambiente, a sociedade e a economia, tem sido fundamental para poder garantir a satisfação e as necessidades que, atualmente, se exigem nos mercados globais, procurando não colocar em risco a satisfação inerente às gerações futuras.

De acordo com Darmall, Gallagher e Andrews (2001, citado em Silva, 2006), um sistema de gestão do ambiente aonde as organizações se inserem, é uma estrutura que harmoniza ferramentas de modo a minimizar o seu impacto ambiental, procurando assegurar o cumprimento da legislação e gerir de forma adequada os seus recursos.

Por outro lado, assistimos a uma nova abordagem sobre a gestão da mudança com impacto no mercado de trabalho face à globalização, provocada pela automatização dos processos produtivos, que resulta do acelerado desenvolvimento tecnológico. Esta reconfiguração conduziu por um lado, à flexibilização das leis laborais por parte dos governos centrais e regionais e, por outro lado, ao aumento das exigências de produtividade por parte das organizações.

De acordo com a OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2008), no seu conjunto, estas mudanças colocaram os trabalhadores sob maior pressão, criaram um número crescente de contratos a termo, outros que são supostos “empregadores de si próprios” (trabalhadores não declarados, prestadores de serviços, *free-lancers* e *outsourcers*) que contribuíram para a deterioração da qualidade do trabalho na maioria dos países europeus.

2 O IMPACTO DA GESTÃO DA MUDANÇA NO MERCADO DE TRABALHO

A precariedade laboral, desde há vários anos tem vindo a condicionar o acesso ao mercado de trabalho, nomeadamente, em Portugal. A pouca oferta que o mercado de trabalho disponibiliza e a crescente procura pela escassez de empregabilidade, tornaram-se determinantes para provocarem o desequilíbrio nestes dois mercados. Consequentemente, de forma visível têm contribuído para a precariedade laboral e para a debilidade instalada através da contratação a termo, ainda que sem motivo justificativo.

Os trabalhadores sujeitam-se a sucessivas contratações a termo, ao trabalho temporário, ao regime da prestação de trabalho a tempo parcial e até mesmo à prestação de trabalho não declarado, o que origina um correspondente incremento do número de *“trabalhadores cada vez mais pobres”*, com dados divulgados em documento da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

“O Homem realiza-se através da sua inteligência e da sua liberdade (...). Mediante o seu trabalho, o homem empenha-se não só pra proveito próprio, mas também para os outros e com os outros (...). Numa cadeia de solidariedade que se alarga progressivamente”. S.S. João Paulo II, in “centesimus annus”

Em termos internacionais, esta problemática assume uma abrangência maior, visualizada através de um modelo associado à responsabilidade social, que engloba áreas fulcrais neste contexto, denominado de modelo de responsabilidade social de Carroll. Segundo Lopes (2017, p.17), “o Modelo Piramidal de Responsabilidade Social Empresarial de Carroll (1979), baseia-se em quatro componentes: i) económica; ii) legal; iii) ética; iv) discricionária.

No que concerne à área da responsabilidade económica, imputa-se às organizações um posicionamento competitivo a salvaguardar. De acordo com Lopes (2017, p.20), “localiza-se na base da pirâmide, pois é a primordial face de responsabilidade social encontrada nas empresas, sendo os lucros a maior razão pela qual as empresas existem. A circunstância das empresas privadas terem responsabilidade económica, significa produzir bens e serviços de que a sociedade necessita, a um preço que possa garantir a continuação das atividades da empresa, de forma a satisfazer as suas obrigações com os investidores e maximizar os lucros para os seus proprietários e acionistas.” Relativamente à responsabilidade legal, deve refletir as prioridades manifestadas pela sociedade, bem como o seu grau de importância, de modo a serem ajustadas aos comportamentos adequados que a organização deverá optar. Existe a expectativa que as organizações elaborem os seus objetivos económicos de acordo com a estrutura e exigências legais. Estes procedimentos são obrigatoriamente impostos pelos conselhos locais das cidades, assembleias legislativas, agências e regulamentação emanada pelo governo. Em última instância, acredita-se que as empresas sejam responsáveis pelo cumprimento das leis que se encontram em vigor, relativamente aos direitos e obrigações dos trabalhadores. (Lopes. A., Leal. S., 2017). Tendo em atenção a responsabilidade ética e o relevo que, na atualidade, se valoriza, uma vez que tem interferência com a imagem da organização, tanto interna como externamente. Nesse sentido, dever-se-á de forma sustentada não descurar a transparência do negócio, uma vez que “inclui comportamentos ou atividades que a sociedade espera das empresas, mas que não são necessariamente codificados na

lei e podem não servir os interesses económicos diretos da empresa. O comportamento antiético, que ocorre quando decisões permitem a um indivíduo ou empresa obter ganhos à custa da sociedade, deve ser eliminado. Para serem éticos, os decisores das empresas devem agir com integridade, justiça e imparcialidade, além de respeitar os direitos individuais.” (Lopes. A, Leal. S. 2017, p. 20).

A abrangência da responsabilidade discricionária ou filantrópica, de acordo com Lopes. A., Leal. S., (2017), produz uma mudança de paradigma no estereotipo e sistema de crenças até agora vigente, dado que este tipo de responsabilidade é direcionado para o voluntariado e orienta-se pela decisão estratégica da organização, de forma a poder contribuir com um tributo social. Esta ação, pela sua essência, não está sujeita a qualquer imposição económica, legal ou ética. A opção por parte das organizações aplicarem esta atividade discricionária incentiva ao reforço de laços sustentando a sua cultura através de doações a várias entidades sociais carenciadas, contribui financeiramente para projetos comunitários ou para instituições de voluntariado. No entanto, este tributo não potencializa retornos para a empresa. Por outro lado, a importância atribuída a esta dimensão, estimula à aplicabilidade de medidas relativamente aos direitos humanos. A Comissão Europeia refere que “a responsabilidade social possui também uma forte dimensão em termos de direitos humanos, nomeadamente em relação a operações internacionais e cadeias de produção globais, um princípio reconhecido em instrumentos internacionais como a Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e as Guidelines for Multinational Enterprises da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico). Os direitos humanos são uma questão muito complexa que coloca dilemas políticos, jurídicos e morais.” (Comissão Europeia, 2011, p.14).

A União Europeia, contempla ainda no quadro dos acordos de cooperação, o dever de caucionar o respeito das normas laborais, da proteção ambiental e dos direitos humanos, assumindo assim um carácter de confronto com o desafio de certificar a inteira harmonia entre as suas políticas de desenvolvimento, comercial e a própria estratégia organizacional com as organizações que estão em subdesenvolvimento, nomeadamente pela promoção de investimentos europeus. Isto é aplicativo a parceiros de negócios bem como fornecedores. (Comissão Europeia, 2011).

3 AS MUDANÇAS SOCIAIS

3.1 A IMPORTÂNCIA DO AJUSTAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS

Segundo Luís Conceição Freitas (2011, p. 215), “as condições de trabalho constituem, hoje, uma realidade com uma relevância incontornável, quer no domínio da

qualidade de vida, qualificação e realização pessoais, quer em matéria de competitividade das empresas. Se a organização da empresa interiorizar e implementar uma estrutura adequada ao cumprimento dos objetivos consagrados na lei e nos códigos de boas práticas, os resultados serão constatáveis, não apenas em função da redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, mas, também, da melhoria das relações sociais, dos processos, da produtividade, da qualidade dos produtos ou serviços e da disponibilidade da empresa para a inovação”.

Historicamente, o Direito do Trabalho emergiu como um ramo do Direito capaz de compensar uma relação estruturalmente assimétrica entre trabalhador e empregador e compensado através da necessidade de regular as condições de trabalho, garantido uma certa padronização das condições de trabalho.

Um dos valores há muito consagrado é o da estabilidade contratual, considerando-se que o carácter duradouro dos contratos é o que se ajusta à ideia da integração estável e digna do trabalhador na organização empregadora.

Quando se celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador, tal como não vende a sua alma. Talvez possa afirmar, que vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo.

Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o “homem”, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem. Recordem-se, a este propósito as palavras de Fernando Pessoa (2006, p.46), sobre o seu patrão Vasques, “Tenho, muitas vezes, inexplicavelmente, a hipnose do patrão Vasques (...) *Que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas num tempo diurno da minha vida?*”. Pepetela (2004, p. 19), sustentou no seu romance, “A Geração da Utopia”, “*Era dono do seu tempo, a única liberdade válida*”. Única ou não, a verdade é que esta liberdade é preciosa e é iniludivelmente sacrificada quando alguém celebra um contrato de trabalho e assume a qualidade de trabalhador dependente. Compreende-se, por isso, que a ordem jurídica se preocupe com esse tempo alienado, isto é, com o determinar que tempo será esse e quanto tempo será esse?

Nos dias de hoje, assistimos também a uma banalização da cessação do contrato de trabalho, e à crescente precariedade das relações laborais, e conseqüentemente ao desrespeito pelo princípio da proteção no emprego, plasmado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Tendo por base o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de

30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março. Nos termos do disposto no artigo 11.º do Código do Trabalho, “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

O Contrato de Trabalho apresenta-se como o resultado da reunião de duas ou mais declarações de vontade, daí o facto de ser um negócio jurídico bilateral, embora com um significado próprio atribuído a cada parte. O Contrato de Trabalho é um negócio oneroso, uma vez que implica vantagens e desvantagens para cada um dos contraentes. Tem como objeto a prestação de uma atividade pelo trabalhador, e como elemento caracterizador específico à subordinação jurídica deste materializada no poder do empregador de conformar a prestação a que o trabalhador se obrigou, mediante ordens e instruções, e como contrapartida a retribuição devida. Assim, a retribuição é a contrapartida da força de trabalho e corresponde a uma das obrigações principais da entidade empregadora. É em virtude da remuneração que surge a dependência económica do trabalhador perante o empregador. Sucede que, e tal como diz João Leal Amado (2011, p. 351), o contrato de trabalho é como o amor: eterno enquanto dura!

Acontece que, com a celebração do Contrato de Trabalho, existem os vários tipos de cessação do contrato de trabalho, tendo por base o Código do Trabalho, realçando-se a sua grande importância porquanto muitas das questões relacionadas com a relação jurídico-laboral apenas emergem nesta fase.

As necessidades dos trabalhadores e quais as falhas que podem ocorrer tendo em consideração que o termo do contrato de trabalho poder vir a resultar em consequências dramáticas tanto a nível psicológico, familiar, económico e social para o trabalhador.

Segundo João Soares Ribeiro (2016, p.41), “o instituto da inadaptação que surgiu no Contrato de Trabalho em vigor, 2012, porque os empresários se queixavam de que não havia nenhum mecanismo legal que lhes permitisse gerir os recursos humanos tendo em conta a evolução técnica e tecnológica” – Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador (IV CNDT, Almedina, p. 401).

Considerando a crescente modernização tecnológica a que estamos sujeitos e que nos próximos anos nos irá fazer adaptar/flexibilizar de forma contínua, este poderá vir a ser um instituto cada vez mais utilizado pelos empregadores, sendo, salvo melhor opinião, a única forma de o evitar será através da oferta pelo empregador, de melhores condições de trabalho e de formação profissional.

A adaptação do trabalho ao homem, enquanto princípio geral da prevenção e imperativo legal, deve estar sempre presente nos valores da empresa, que cada vez mais também o homem irá ter necessidades de adaptação às modificações tecnológicas emergentes. Compreende-se a razão de ser, do ponto de vista do trabalhador, o carácter estável do vínculo tem repercussões não só na sua vida pessoal como na sua vida familiar e social, em especial no que concerne à sua subsistência económica. Também do lado do empregador se manifestam interesses ligados à estabilidade do contrato, dado que a maior motivação e participação no trabalhador na atividade reforça o seu envolvimento com a empresa. Nesta medida, o desenvolvimento e a proteção das condições de trabalho implicam um conjunto de responsabilidades fundamentais para o Estado, exigindo intervenção quer no plano legislativo quer no plano da efetividade da lei.

Desde fins do século XIX, a evolução da regulação do trabalho em Portugal tem sido impulsionada, não tanto por modificações substanciais das estruturas económicas, dos modelos organizacionais, das tecnologias ou dos sistemas produtivos, como pelo fluxo e refluxo das ideias-força representadas em cada ciclo político.

Nas últimas três ou quatro décadas, das muitas transformações que têm surgido como vetores de mudança na gestão de recursos humanos, bem como as transformações e implicações que carregam em contexto organizacional, realçamos as mudanças apontadas por Arménio Rego, *et al.* (2008), sustentadas pelos autores: i) a crescente diversidade da força de trabalho; ii) as aspirações de cidadania plena por parte de membros de grupos minoritários ou desfavorecidos; iii) a maior mobilidade geográfica e ocupacional; iv) as pressões concorrenciais decorrentes da globalização; v) a mudança das expectativas de empregados e empregadores relativamente à relação mútua; vi) o papel das tecnologias de informação; vii) a complexidade, a incerteza e volatilidade das envolventes organizacionais, tanto internas como externas; viii) a necessidade de reconverter regularmente competências e responsabilidades funcionais,

Sabemos igualmente que, o número de trabalhadores mais velhos é cada vez maior entre a população ativa, isto é, temos uma vida profissional ativa mais prolongada. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, aumentar os níveis de emprego e aumentar a vida ativa das pessoas, constam dos objetivos importantes ao nível das políticas nacionais e europeias desde o final da década de 1990.

Relativamente à taxa de emprego da União Europeia para os cidadãos com idades entre os 55 e 64 anos, teve um aumento de 39,9% em 2003, para 50,1% em 2013. No entanto, estes valores são ainda inferiores ao da taxa de emprego do grupo etário 22-64 anos. Quanto à idade média de saída do mercado de trabalho aumentou de 59,9 anos, no ano de 2001, para os 61,5 anos em 2010.

A Estratégia Europa 2020, tem como pilar em matéria de emprego, um aumento para a taxa de emprego da população com idades compreendidas entre 20 e 64 anos para 75%, o que significa que os cidadãos europeus passam a ter uma vida profissional ativa ainda mais prolongada. Ainda com base, nos dados revelados pela Agência Europeia, as mudanças normais relacionadas com a idade tanto podem ter um impacto positivo como negativo. Citam atributos, como por exemplo: a) a sabedoria; b) o pensamento estratégico; c) a perceção holística; d) a capacidade de decisão, que começa a surgir ou aumenta com o progresso da idade; e) o conhecimento especializado; f) a experiência profissional. Todos estes atributos são acumulados com a idade. Em consequência, do processo natural de envelhecimento, diminuem algumas das aptidões funcionais, principalmente as físicas e as sensoriais, devendo o trabalho e o ambiente de trabalho ser modificados de modo a responder a essas mudanças. Estas mudanças nas aptidões funcionais não são uniformes, tendo em conta as diferenças específicas no estilo de vida, condição física, nutrição, predisposição genética para a doença, nível educacional, ambientes de trabalho e outros.

O Relatório sobre o Futuro do Trabalho, apresentado no passado dia 22 de janeiro, na sede da Organização Internacional do Trabalho, marcando o início das comemorações do seu centenário, apresenta uma análise profunda e analítica do futuro do trabalho e fornece uma base para concretizar a justiça social no século XXI. Descreve as etapas necessárias para criar um futuro do trabalho melhor para todas as pessoas num tempo de mudanças sem precedentes e de desafios excepcionais para o mundo do trabalho. A Comissão faz uma proposta do futuro do trabalho centrado nas pessoas apelando a uma reorientação da economia, das políticas sociais e económicas e das práticas empresariais. São apresentadas dez recomendações articuladas em três pilares de ação: i) Investir nas pessoas; ii) Investir nas instituições do trabalho; iii) Investir no trabalho digno e sustentável.

3.2 AS MUDANÇAS ASSOCIADAS A NOVAS VISÕES NO ÂMBITO DO TRABALHO

De acordo com o sociólogo, Zygmunt Bauman (.2011, p. 171), para compreender a relação de mútua dependência entre o capital e trabalho na modernidade pesada *“utiliza a metáfora do casamento, uma união que nenhum homem poderia desfazer, para toda a vida. Porém na sociedade líquido-moderna é como se as pessoas não mais se casassem e a escolha seria estar junto, não mais até que a morte nos separe e sim, enquanto durar o amor.”*. Este mesmo autor refere que *“é ainda necessário termos uma extraordinária confiança na capacidade e potencial humano, acreditar que o ser humano consegue projetar e realizar todas as mudanças necessárias para alcançar o ansiado estado de equilíbrio.”*

Parafraseando João Leal Amado (2011, p. 351), “o contrato de trabalho é como o amor: eterno enquanto dura!”. Nesse sentido, conforme foi anteriormente sustentado,

com a celebração de um contrato de trabalho, existem vários tipos de cessação atribuídas ao mesmo, tendo por base o Código de Trabalho. Nesse sentido, atribui-se uma grande importância a esta questão, porquanto muitos dos parâmetros possuem relação jurídico-laboral que apenas emergem nesta fase. Tendo em consideração que o termo do contrato de trabalho poderá vir a resultar em consequências dramáticas tanto a nível psicológico, familiar, económico e social para o trabalhador.

João Soares Ribeiro (2016), defende que o instituto da inadaptação que surgiu no Código do Trabalho em vigor desde 2012, emergiu porque os empresários se queixavam permanentemente da inexistência de algum mecanismo legal que lhes permitisse gerir os recursos humanos, tendo em conta a evolução técnica e tecnológica, permitindo a cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador. (IV CNDT, Almedina, p. 401).

Havendo plena consciência da atual conjuntura empresarial, as pequenas e micro empresas, constituem mais de 90% do tecido empresarial europeu, possuindo características específicas e peculiares, na forma como se organizam (habitualmente em processos mais informais), na cultura e clima organizacionais em que predominam os elementos de proximidade e uma menor capacidade de acesso à informação que a gestão da mudança exige.

Colocam-se hoje muitos desafios à eficácia da ação inspetiva pública, refletindo-se no crescimento da perceção de um “maior incumprimento laboral”, convidando os poderes políticos a assumir um papel decisivo no garante de níveis razoáveis de cidadania na esfera laboral. A missão da Autoridade para as Condições do Trabalho na promoção de uma maior efetividade legal, desde o final do século XIX, com o aparecimento nos países europeus da consciência da necessidade de uma intervenção por parte do Estado na organização das relações de trabalho, sendo que um dos reptos ao funcionamento das Inspeções do Trabalho tem sido o de elevar os níveis de efetividade legal no trabalho. Contudo, e dado que o sucesso desta missão depende da ação conjunta dos diversos parceiros sociais, apostando na promoção de uma maior efetividade legal nesta área, não só em Portugal, mas na generalidade dos países europeus e da OCDE –Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, tornando-se um longo caminho conjunto a ser percorrido.

4 CONCLUSÃO

A sociedade atual faz parte de um mundo em constante mudança, que se expande nas suas diversas áreas, (política, social, económica entre outras). Estas alterações afetam cada indivíduo, na sua singularidade, na sua qualidade de vida, nas relações interpessoais

e nos seus diferentes papéis desempenhados, enquanto elemento integrante que age e interage na sociedade aonde está inserido. O mundo do trabalho, enquanto constituinte deste mundo global, não foge à regra e sofre as consequentes alterações advindas das áreas referidas anteriormente.

Da pesquisa efetuada e dos conhecimentos adquiridos, quer pela via académica, quer ao longo da experiência profissional que possuo, uma vez que as competências adquiridas no desempenho das tarefas que executo diariamente, enquanto Inspetora do Trabalho, comungo de forma cabal deste profundo sentir “serei sempre aprendiz da profissão e estagiária da vida!... (Franco, 2002, p.83). Pelos motivos óbvios, associados a toda a conjuntura espelhada nas situações partilhadas pelos académicos, considero que é de extrema importância aprofundar conhecimentos sobre a gestão da mudança no mercado de trabalho, sem menosprezar as consequentes alterações na funcionalidade laboral.

Em resultado da sustentação de conhecimentos, ficaram presentes a compreensão, o significado e as implicações das várias dimensões que a mudança abarca, nomeadamente, na perspetiva da lei, na ótica de vários autores e entidades internacionais, preocupadas com a área da mudança e do trabalho, como a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho e a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), nas quais se discute a interferência que os fatores de mudança, fruto da interação entre as organizações, o indivíduo e o seu meio exercem sobre a sua relação laboral e atividade profissional que desenvolve.

Por fim, realçamos em termos de encerramento deste artigo, o pensamento elaborado na frase proferida pelo sociólogo Zygmunt Bauman, que nos convida a uma profunda reflexão e nos indica mudanças substanciais que transitaram de um mundo sólido para um mundo líquido, realçando a veracidade dos factos e assumindo que “*Nós somos responsáveis pelo outro, estando atentos a isto ou não, desejando ou não, torcendo positivamente ou indo contra, pela simples razão de que, em nosso mundo globalizado, tudo o que fazemos (ou deixamos de fazer) tem impacto na vida de todo o mundo e tudo o que as pessoas fazem (ou se privam de fazer) acaba afetando nossas vidas.*” Zygmunt Bauman.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, Maria Margarida. (2006). *Introdução à Metodologia do Trabalho Científico*. 7ª edição. São Paulo: Editora Atlas.

Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha, Jorge F. S. Gomes, Rita Campos e Cunha, Carlos Cabral Cardoso, Carlos Alves Marques (2018). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 3ª. Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Código Civil (2008). Coleção Legislação. 22.ª Edição. Porto: Porto Editora.

Código de Processo do Trabalho (2016). 11.ª Edição. Coimbra: Almedina Edições.

Código do Trabalho (2015). Coleção Legislação. 10ª Edição. Porto: Porto Editora.

Comissão Europeia (site) https://ec.europa.eu/commission/index_pt

Constituição da República Portuguesa (2017). Coleção Legislação. Porto: Porto Editora.

Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.amnistia.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/el>

Ferreira, M.P., Reis, N., Santos, J.C., Marques, T. (2010). *Gestão Empresarial*. 2ª. Edição. Lisboa: Edições Técnicas.

João Soares Ribeiro. (2016). IV CNDT. Coimbra: Almedina Edições.

Júlio Manuel Vieira Gomes, (2007). *Direito do Trabalho*. Vol. I. Coimbra: Almedina Edições.

Lopes, A., Leal, S. (2017). Responsabilidade social numa organização de economia social: O caso do centro social da Quinta do Anjo. *Revista da UIIPS – Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*. Vol. 5, N. ° 2, 2017. pp. 15-30. Disponível em: <http://ojs.ipsantarem.pt/index.php/REVUIIPS>.

Lupton, Deborah. (1999). *Risk*. London: Routledge.

Paula Quintas & Hélder Quintas. (2012). *Manual de Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho*. 2.ª Edição. Coimbra: Almedina Editora.

Pepetela. (2004). *A Geração da Utopia*. Publicações Dom Quixote, 7ª Edição. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Fernando Pessoa. (2006). *Livro do Desassossego*. Lisboa: Assírio & Alvim Editores.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 5ª edição. Coimbra; Editora Coimbra.

São Leopoldo. (2006). Ulrich Beck: Incertezas fabricadas (entrevista). São Leopoldo, 22 de Maio de 2006.

Silva, D. M. (2006). *A Adoção de Sistemas de Gestão Ambiental nas Organizações Portuguesas: Motivações, Benefícios e Dificuldades*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Faculdade de Engenharia, Porto.

Teixeira, Sebastião. (2005). *Gestão das Organizações*. 2ª. Ed. Lisboa: Mc Graw-Hill.

Zygmunt Bauman (citações/frases). Disponível em: https://zahar.com.br/sites/default/files/arquivos/a_sociedade_individualizada.pdf. Obtido em 2019.01.05.

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)

<http://www.act.gov.pt>

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_civil.php

<http://www.cej.mj.pt>

<http://www.dgsi.pt>

<http://www.ocde.org>

<https://www.trc.pt/index.php/jurisprudencia-do-trc/direito-de-trabalho/6060-abandono-do-trabalho-cessacao-do-contrato-de-trabalho-presuncao>.

<https://osha.europa.eu/pt/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. obtido em 2019.02.26.

https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Palma3/publication/280575365_Uma_reflexao_a_proposito_do_risco/links/55bb648008aed621de0d0408.pdf, obtido em 2019.02.26.

https://zahar.com.br/sites/default/files/arquivos/a_sociedade_individualizada.pdf, obtido em 2019.01.05

[http://www.encontroregionalsul2014.abrapso.org.br/resources/anais/13/1409014384_ARQUIVO_ABRAPSO - As relações de Trabalho na Sociedade Liquido-Moderna.pdf](http://www.encontroregionalsul2014.abrapso.org.br/resources/anais/13/1409014384_ARQUIVO_ABRAPSO_-_As_relacoes_de_Trabalho_na_Sociedade_Liquido-Moderna.pdf)

SOBRE O ORGANIZADOR

DAVID GARCÍA MARTUL (david.martul@urjc.es) (ORCIDId: <https://orcid.org/0000-0002-0160-9374>). Profesor del Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Facultad de Comunicación de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Graduado en Historia en la Universidad de Santiago de Compostela y Graduado en Documentación en la Universidad Carlos III de Madrid. Doctor Europeo en Documentación por esta última universidad. Ha impartido docencia en numerosas universidades tanto en España, Universidad Carlos III de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos, como en Universidades Europeas como la School of Journalism, Media and Cultural Studies de la University of Cardiff, en la University of Sheffield, la University of Brighton en Reino Unido o la HoogeSchool de Rotterdam. También ha sido docente en la Universidad de Guadalajara (México) y la UNAM. Ha participado en proyectos de investigación internacionales tanto con países europeos como africanos (con la Universidad Cheik Anta Diop y la Universidad de Cabo Verde) en el campo de la cooperación interuniversitaria para el desarrollo de herramientas de alfabetización digital. Cuenta con más de 60 trabajos de investigación científica en los campos de la Alfabetización Digital y Mediática, Documentación y Comunicación.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Accidente ferroviário 108, 109, 110

Aluguéis corporativos 318, 319

Ambiente 3, 6, 7, 8, 10, 65, 66, 76, 99, 129, 144, 145, 146, 150, 155, 161, 167, 195, 200, 228, 232, 233, 237, 246, 248, 289, 309, 320, 329, 332, 337, 342, 370, 422, 428, 432, 433, 438, 441, 444, 450, 483, 488, 489, 521

Análise envoltória de dados 252, 253, 257, 259, 264

Antivalores 516, 519, 524

Apoio institucional 53, 448, 451, 452, 460, 461

Aptidões dos gestores 300

Arbitraje social 86, 89, 94

Atendimento ao público 19, 21, 33, 34, 37

Atualização de literatura 278

Audit 266, 267, 269, 273, 274, 276

Auxílio-reclusão 71, 72, 73, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85

B

Big data 387, 388, 390, 391, 394, 395, 398, 399

C

Campo Benfeito 448, 449, 452, 453, 454, 456, 459, 460, 462, 466, 471, 472, 473

Carreira 241, 242, 245, 246, 247, 250

Cidadã 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70

Cohesión social 96, 98, 99, 105, 107

Comportamento do consumidor 172, 173, 177, 178, 183, 184, 278, 287, 282, 416, 421, 422, 423, 427

Comunicación 91, 93, 104, 110, 113, 114, 134, 137, 138, 200, 503, 505, 510

Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela 482, 483, 484, 489, 493

COSO 128, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277

Cultura 10, 17, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 69, 70, 76, 127, 135, 139, 153, 163, 168, 187, 245, 287, 308, 310, 312, 347, 351, 363, 388, 395, 423, 428, 430, 431, 432, 433, 434, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 455, 457, 458, 459, 463, 466, 467, 468, 469, 474, 478, 479, 480, 487, 488, 491, 500, 508, 512, 516, 522

Custos de informação 346, 348, 349, 350, 351, 352, 355, 360, 362

D

Dados em painel 201, 346, 354, 357

Decisiones 94, 98, 99, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 133, 134, 135, 137, 138, 197, 503, 508

Demonstrações contábeis 252, 253, 254, 256, 260, 261, 263, 264

Desastres 98, 99, 106, 108, 109

Desenvolvimento de jogos 38, 41, 42, 45, 47, 48, 50, 53, 59, 60

Desenvolvimento local 15, 328, 334, 343, 344, 444, 457, 459, 463, 480, 501

Desenvolvimento sustentável 228, 329, 339, 408, 428, 443, 463, 468, 469, 479, 480, 488, 489

Desplazamiento 515, 516, 519, 524

Desporto 10, 300, 301, 302, 303, 305, 306, 307, 310, 311, 312, 313, 315, 316

Diagnóstico situacional 186

Diversidade 68, 69, 166, 176, 241, 242, 248, 249, 250, 251, 315, 408

E

E-commerce 248, 416, 417, 418, 419, 424, 426

Economia da cultura 51, 439, 463, 480

Economias à escala 201

Economia social 170, 440, 463, 466, 469, 470, 478

Educación superior 186, 187, 188, 189, 190, 191, 194, 197, 198, 199, 200, 506

Empreendedorismo 184, 340, 448, 449, 450, 451, 455, 457, 460, 461, 463, 465, 466, 467, 478, 480

Empreendedorismo rural 448, 449, 450, 451, 457, 460

Empresas 38, 40, 41, 44, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 74, 98, 126, 130, 131, 134, 135, 137, 138, 139, 145, 146, 151, 155, 156, 157, 162, 163, 164, 168, 185, 195, 201, 237, 238, 240, 243, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 278, 294, 300, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 322, 347, 349, 350, 351, 365, 366, 370, 376, 386, 387, 388, 392, 393, 394, 395, 409, 413, 415, 417, 418, 419, 420, 425, 426, 427, 433, 436, 438, 449, 450, 451, 460, 479, 489, 502, 503, 505, 507, 508, 510, 514

Ensino Universitário 141

ERM 2017 266, 267, 269, 270, 272, 273, 274, 275, 277

Escolha de universidade 172

Estado e sociedade civil 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 14

Estrategia 4, 98, 105, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 136, 138, 195, 198, 503

Estratégia de Internacionalização da Marca 365
Extensão do self 172, 173, 174, 177, 180, 182, 183
Externalidades do capital humano 201

F

Financial frauds 266, 267
Função de produção 201, 258
Función cognoscitiva 186, 196
Funciones universitarias 186, 199
Función ideológica 186, 198

G

Games 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 47, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 57, 58, 62, 63
Gastronomia típica 483, 484, 487
Gerencia 125, 126, 127, 128, 131, 135, 138, 139, 140, 190
Gestão de Equipas Empresariais-Comerciais 300
Gestão pública 10, 19, 76, 481
Gestión del riesgo 96, 99, 106
Globalización 139, 187, 189, 199, 503
Governança 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 250, 431, 436, 439, 446, 448, 469
Governança da AML 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

H

Home bias 346, 347, 349, 350, 351, 352, 353, 360, 361, 362, 363, 364

I

Imperativo tecnológico 241
Indústria criativa 38, 40, 57, 58
Información 109, 110, 111, 112, 113, 114, 117, 122, 123, 127, 128, 135, 136, 190, 193, 200, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 511, 512, 523
Innovación 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 125, 126, 129, 139, 140, 186, 188, 200, 506, 514
Innovación social 96, 98, 99, 100, 101, 103, 105
Investimento estrangeiro 346, 347, 348, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 360
ISO 31000 266, 267, 272, 273, 274, 275, 277

J

Justiça 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 76, 80, 83, 163, 167, 469

L

Liderança 33, 300, 303, 304, 310, 311, 313, 314, 315, 316, 367, 368, 385, 386

M

Marketing de conteúdo 387, 391, 420

Marketing de rede 372, 376, 384, 385, 386

Marketing digital 372, 387, 388, 390, 393, 395, 397, 398, 399, 416, 417, 419, 420, 424, 426, 427

Marketing multinível 372, 376

Marketing público 300, 365, 372, 387, 388, 395, 397, 401

Marketing relacionado com causas 372

Marketing social 372, 401, 408, 409, 413, 414

Marketing turístico-público 387

Mercado de trabalho 160, 161, 166, 169, 248

Mercado imobiliário 319

Metodologias ativas 241, 242, 250

Mobile Marketing 387, 388, 392, 401, 402, 409, 410, 411, 414

Modelos de análise de decisão 252

Mudança 19, 53, 70, 77, 160, 161, 163, 166, 168, 169, 184, 244, 251, 310, 314, 344, 375, 388, 409, 445, 469

Município 9, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 34, 64, 67, 68, 69, 449, 457

O

Organização 4, 5, 10, 11, 16, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 48, 67, 70, 74, 142, 144, 145, 157, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 174, 175, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 237, 238, 239, 245, 256, 261, 294, 306, 311, 312, 313, 315, 330, 344, 372, 374, 412, 413, 419, 420, 429, 431, 442, 446, 450, 454, 457, 468, 483, 485, 500

P

Participação 1

Percepción social del riesgo 96, 99, 100, 102, 104, 105

Pesquisas relevantes 278

Pilares 167, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 239, 242, 484
Planeamento 8, 9, 16, 227, 228, 229, 231, 232, 234, 235, 237, 238, 239, 314, 437, 438, 439, 441, 449, 452, 486
Políticas culturais 38, 40, 42, 44, 51, 56, 58, 468, 481
Política social 15, 71, 168, 345
Políticas públicas 1, 2, 3, 4, 5, 7, 13, 14, 15, 17, 18, 38, 40, 42, 43, 44, 47, 51, 56, 58, 62, 63, 65, 67, 68, 69, 70, 72, 75, 76, 77, 78, 79, 84, 85, 92, 256, 294, 339, 340, 345, 431, 434, 436, 437, 440, 463, 468, 479, 518
Portugal 1, 2, 10, 15, 16, 17, 108, 161, 166, 168, 201, 202, 203, 204, 212, 223, 225, 226, 227, 230, 232, 240, 266, 300, 314, 346, 348, 353, 354, 365, 368, 372, 375, 379, 387, 395, 401, 408, 428, 429, 430, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 451, 454, 457, 461, 463, 464, 466, 470, 472, 473, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 489, 490, 499, 500
Previdência social 71, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 83, 84
Produtor de maracujá 328
Publicidade e Propaganda 141, 143, 144, 146, 147, 148, 152, 156, 157, 158

Q

Qualidade em saúde 19, 37

R

Região de Montemuro 448, 449, 454, 460, 477
Responsabilidade social 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 170, 365, 366, 369, 372, 401, 408, 413, 414, 415
Responsabilidade Social Corporativa 141, 142, 143, 145, 149, 152, 157, 158, 401, 408
Restaurativa 64, 65, 67, 68, 69, 70, 89

S

Saúde 10, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 37, 75, 76, 166, 169, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 239, 240, 283, 332, 336, 342, 345, 372, 374, 376, 401, 408, 409, 412, 441, 454
Sector de moldes 201
Segurança 6, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 73, 75, 76, 166, 169, 243, 253, 307, 311, 318, 394, 441, 444, 472, 488
Sexual 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524
Situação socioeconômica 328, 330, 331, 336

Sociedades desiguales 86

Sudamérica 86

Sustentabilidade 2, 144, 147, 148, 150, 157, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 238, 239, 240, 330, 428, 433, 437, 444, 457, 468, 478, 486, 497

T

Tecnología 25, 26, 39, 45, 76, 93, 185, 187, 189, 190, 200, 201, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 300, 307, 344, 394, 399, 409, 414, 427, 428, 433, 437, 438, 444, 450, 460, 479, 503, 506

Tendências 70, 136, 191, 201, 281, 291, 318, 319, 387, 388, 390, 391, 395, 398, 400, 422, 435, 446, 487, 488, 500

Território 2, 5, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 26, 102, 196, 366, 411, 428, 433, 436, 437, 438, 443, 444, 446, 451, 457, 463, 464, 465, 473, 475, 478, 479, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 495, 497, 498, 513, 520

Territórios baixa densidade 463

Trabajo Social Forense 86, 87, 90, 95

Transformación adaptativa 96

Transtorno da Compra Compulsiva 278, 294

Triaje 109

Turismo 40, 192, 200, 340, 395, 397, 398, 400, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 449, 457, 460, 468, 478, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 491, 497, 499, 500, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 516, 519, 520, 523, 524

Turismo gastronómico 482, 483, 484, 485, 486, 497, 499

V

Víctima 89, 111, 114, 115, 118, 516, 517, 518, 519, 521, 522, 524



**EDITORA
ARTEMIS**