



## **Intervención social en contexto laboral: contribuciones a la inclusión social de grupos más vulnerables**

### *Social intervention in the workplace: contributions to the inclusion of vulnerable groups*

Paula Ferreira

Instituto de Serviço Social – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

**Resumen:** Discutir el papel del Trabajo Social en el contexto de las vulnerabilidades laborales actuales, y apostar en una intervención que promueva la igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores y que se defiendan sus derechos fundamentales, requiere que sus profesionales tengan una lectura profunda de la complejidad del mundo en el que vivimos, y una comprensión de los retos y posibilidades para su intervención en este campo. En este reconocimiento, buscamos en este artículo, reflexionar sobre algunas de las principales vulnerabilidades presentes en el campo de las relaciones laborales, así como los desafíos (externos e internos) que plantean al ejercicio profesional del trabajador social y en la configuración de su espacio de trabajo en el contexto laboral, dejando aún algunas contribuciones para la inclusión de los grupos más vulnerables.

**Palabras clave:** Trabajo social, Intervención social, Inclusión laboral, Grupos vulnerables, Trabajadores mayores.

**Abstract:** Discussing the role of Social Work in the context of current job vulnerabilities and investing on an intervention that promotes equal opportunities among all workers and defends their fundamental rights requires that Social Workers have a thorough reading of the complexity of the world in which we live and a understanding of the challenges and possibilities that arise for your intervention in this field. In this recognition, we seek in this paper to reflect on some of the main vulnerabilities present in the field of labor relations, as well as the challenges (external and internal) that they pose to the professional exercise of social worker and in the configuration of his space of work in the work context, leaving still some contributions towards the inclusion of the most vulnerable groups.

**Keywords:** Social Work, Social intervention, Labor inclusion, Vulnerable groups, Older workers.

Recibido: 02/10/2020 Revisado: 31/10/2020 Aceptado: 03/11/2020 Publicado: 10/01/2021

*Referencia normalizada:* Ferreira, P. (2021). Intervención social en contexto laboral: contribuciones a la inclusión de grupos más vulnerables. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 15, 193-208. doi: 10.15257/ehquidad.2021.0008

*Correspondencia:* Paula Ferreira. Instituto de Serviço Social – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Correo electrónico: paula.ferreira@ulusofona.pt

Nota: Este artículo se basa en la oración de sabiduría que tuvo lugar en la ceremonia de apertura del año académico del curso de Trabajo Social de nuestra universidad, el 1 de octubre de 2019.

## 1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de las múltiples y complejas vulnerabilidades actualmente experimentadas por los trabajadores en el mercado laboral, reflexionar sobre el papel de trabajo social en la defensa de los derechos de los grupos más vulnerables (como es el caso, los jóvenes, las mujeres, las minorías étnicas, los trabajadores mayores, entre otros) y su actuación en el ámbito laboral (es decir, en el contexto de la empresa) es fundamental.

Si estas reflexiones son transversales a los diferentes grupos denominados vulnerables, el énfasis particular está, en nuestra perspectiva, principalmente en el caso específico de los trabajadores mayores, de las que se pueden señalar algunas razones de fondo.

La primera razón tiene que ver con lo siguiente: si es tradicionalmente en el campo del desempleo donde los trabajadores mayores parecen ser más vulnerables, materializado principalmente por su permanencia en situaciones prolongadas de desempleo y por la sensación de falta de oportunidades que ofrece el mercado, y que, como lo evidencian varios estudios (Wuhl, 1992; Guillemard, 1993; Demazière, 1995; Centeno et al., 2000; Ferreira, 2005) conduce al desánimo de este tipo de trabajadores y, en última instancia, a su abandono del mercado laboral, en la actualidad - en el contexto del envejecimiento global de la población y las transformaciones del mercado laboral - esta vulnerabilidad parece haber ganado (en el ámbito del empleo y

de las relaciones laborales, aunque extendiéndose a otros campos) más evidencias y la necesidad de una intervención promotora de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y defensa de sus derechos fundamentales. La seguridad laboral que han tenido durante décadas ha sido reemplazada por la incertidumbre y una creciente sensación de vulnerabilidad frente a un empleo competitivo y cada vez más exigente que requiere habilidades para las que no estaban preparados.

Un ejemplo de lo que se afirma son los datos obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo, en su última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (OIT, 2015).

Es cierto que cuando analizamos los datos sobre "el riesgo de perder el empleo en los próximos seis meses", parece que son principalmente los trabajadores más jóvenes los que presentan el mayor riesgo de perder el empleo (19% frente al 14% de los trabajadores mayores), dotando a estos últimos de una mayor sensación de seguridad en el mantenimiento del empleo (las razones de este sentimiento se pueden encontrar en la investigación desarrollada por Ferreira, 2015).

Sin embargo, si el riesgo de pérdida del empleo es, como vimos anteriormente, considerado por los jóvenes como mayor, lo mismo puede decirse de la facilidad para encontrar un nuevo empleo. De hecho, cuando se les preguntó sobre este tema, casi la mitad de los jóvenes europeos (49%) consideró que si perdían su trabajo actual, sería relativamente fácil conseguir uno nuevo. No ocurre lo mismo con los trabajadores mayores, que reconocen mayor dificultad para encontrar un nuevo empleo (57% frente al 30% de los trabajadores más jóvenes), ya sea por la falta de oportunidades de contratación y/o por su mayor exposición a una situación prolongada de desempleo (OIT, 2015).

La segunda razón, es que las tasas de participación en la actividad económica han ido creciendo, no solo en términos globales, sino también en

lo que respecta a los segmentos de población más envejecidos, durante las últimas décadas.

Un análisis de la evolución de la población activa en la Unión Europea (UE27) en la última década deja claro el significado de este cambio en la composición de la estructura por edades de la población en edad activa (ver datos disponibles en Pordata, 2020). En efecto, si tenemos en cuenta el peso relativo de los segmentos más jóvenes en el mercado laboral (hasta los 34 años), verificamos que, si en 2010 estos representaban, en promedio, alrededor de un tercio de la población activa total (33,5%), en 2019 hay una caída en su peso (- 3,8 puntos porcentuales que al inicio de la década). La tendencia contraria se observa entre los trabajadores mayores (55 y más años), quienes han registrado un aumento en su participación (del 14,2% en 2010 a alrededor del 20% de la población activa total, en 2019), aumentando el porcentaje de ese segmento en aproximadamente 6 puntos porcentuales y con la previsión de que este valor continúe creciendo aún más en los próximos años debido a las tendencias demográficas ya mencionadas.

Del mismo modo, podemos señalar una tercera razón: los cambios socioeconómicos que han estado ocurriendo en las últimas décadas, como resultado de la globalización y la mundialización de la economía, han dado lugar a nuevos modelos/configuraciones de trabajo (distinto del modelo de trabajo típico del proceso de industrialización), marcado por la desterritorialización, movilidad, flexibilidad funcional, pero también, por la inestabilidad y la ruptura, a veces forzada y abrupta, de los lazos con el mercado laboral.

Como refieren Fitoussi & Rosanvallon (1997), en esta nueva era en la que vivimos, las desigualdades ya no se dan solo entre distintas categorías sociales, habiendo invadido categorías hasta entonces consideradas homogéneas, estables y creadoras, como también añade Cohen (1997, p. 69), “las tensiones que hasta ahora eran prerrogativas de rivalidades entre grupos”.

Esta inestabilidad se manifiesta en el mercado laboral en la forma de la fragmentación de la tradicional relación laboral subordinada (de duración indefinida, presentando garantías de carrera y protección social) (Pedroso, 2005), resultando, en consecuencia, en formas de integración diferente. Si para algunos (los más calificados, adaptados y preparados desde el punto de vista técnico, de gestión y de conocimiento) el mercado laboral se asume como “un lugar de ciudadanía, sociabilidad y expresión de subjetividad” (Kovács & Castillo, 1998, p.129), para otros, con menos recursos educativos o profesionales, parece ser un espacio de incertidumbre y mayor vulnerabilidad a las demandas que las empresas, muchas veces de manera arbitraria, les imponen como condición para permanecer en el mercado. Para estos últimos, según Paugam (2000, p.368), persiste la “integración incierta”, marcada por la inseguridad en cuanto a la duración de su relación laboral (sobre todo en el caso de los más jóvenes), y “la integración no cualificada”, que se traduce en un puesto de trabajo sin potencial de progreso profesional e inseguro, aunque perdure en el tiempo (especialmente visible en el caso de los trabajadores mayores).

En este contexto, algunas preguntas parecen urgentes: ¿Cómo puede el Trabajo Social tener un papel más proactivo en este nuevo entorno laboral? ¿Cómo puede el Trabajo Social desarrollar una intervención más comprometida con la problemática de los trabajadores en el ámbito laboral y que busque garantizar su derecho a trabajar con calidad y dignidad?

## **2. INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL**

Si bien los temas del empleo y de los trabajadores mayores son el foco del Trabajo Social, no son una preocupación central de su práctica, su producción científica o de las intervenciones de las respectivas asociaciones profesionales (Dooley, 2002, 2013). Sin embargo, los problemas y las condiciones de los trabajadores mayores asumen (como intentámos explicar en el punto anterior) una importancia crucial en la actualidad. No solo por el impacto que las oportunidades laborales en las últimas etapas de la vida adulta tienen en la calidad de vida de la población mayor, es decir, en su capacidad para asegurar la adquisición de recursos suficientes para crear un

entorno propicio que les permita afrontar los problemas que se presenten en su proceso de envejecimiento (Dooley, 2013), y el impacto que tiene en la sostenibilidad de las organizaciones laborales y en la forma en que los activos más antiguos se ven socialmente, dentro y fuera de esas organizaciones.

La necesidad de desarrollar estrategias de intervención centradas en las fortalezas de los trabajadores mayores y el reconocimiento de su valor para las organizaciones, sugiere un papel potencial del Trabajo Social en este campo, enfocado en la sensibilización sobre los problemas del envejecimiento y la discriminación por edad en el contexto laboral, en la defensa de la acción colectiva y concertada entre todos los agentes organizativos, promoviendo un entorno de aprendizaje continuo para todos los trabajadores.

No es nuestra intención enumerar de forma exhaustiva los retos profesionales del Trabajo Social, especialmente los que se dan en el ámbito de las empresas y las vulnerabilidades laborales. Sin embargo, algunos merecen mayor atención y discusión, algunos asociados al contexto en el que el trabajador social desarrolla su actividad (de carácter exógeno) y otros que resultan de la forma en que esta actividad es realizada por sus profesionales (de carácter endógeno). Es cierto, que establecer las fronteras y límites entre estos dos ámbitos sólo es posible a nivel analítico, siendo difícil en la práctica distinguirlos en vista de las relaciones de reciprocidad (continuas e inevitables) que establecen entre sí y que hacen difuso este ejercicio, sin embargo, es necesario.

Según Dominelli (2004), la complejidad del mundo en el que vivimos hoy requiere que seamos capaces de mirar los problemas sociales de una manera más amplia y desde una perspectiva global. Adoptar tal perspectiva no significa una devaluación de la intervención centrada en los problemas concretos de los trabajadores y las familias (nivel micro), sino el reconocimiento del cual el nivel micro y el nivel global (macro) son dos caras de una misma moneda, y solo adquieren significado cuando se piensan de

forma interconectada. Como refieren Santos, Albuquerque y Almeida (2013), si una intervención social centrada exclusivamente en una perspectiva individual "puede contribuir a ocultar las raíces sociales (pronto compartidas) de las desigualdades y situaciones problemáticas", ya una intervención centrada exclusivamente en una dimensión global "puede contribuir a olvidar las vivencias, necesidades, expectativas y sufrimientos de los sujetos, así como las respectivas posibilidades y potencialidades de superación personal" (2013, p. 82).

La necesidad de desarrollar la capacidad para descifrar la realidad (Iamamoto, 1998) y comprender el contexto (estructuras y relaciones sociales) en el que se desarrolla la práctica (Payne, 2009), sin olvidar la comprensión de los significados que dan diferentes interlocutores que operan en este contexto, implica un enfoque que integra los niveles macro, meso y micro, en una acción concertada y que reconoce que es en esta combinación interactiva entre los diferentes niveles donde hay que buscar respuestas.

Esta orientación al conocimiento se asume en la complejidad del mundo actual (y las situaciones sociales que genera) como una dimensión importante, no solo en la formación en Trabajo Social, sino también y consecuentemente, en la práctica profesional.

En el caso específico de la intervención en el contexto laboral, implica ser capaz de comprender el marco macrosocial en el que se producen, la forma en que se trasponen al contexto empresarial y, en consecuencia, cómo intentan ser respondidas (o no) por las empresas, siendo a partir de este conocimiento (multinivel), que el trabajador social debe buscar respuestas capaces de contribuir a un clima laboral positivo y con condiciones laborales dignas y ajustadas a las necesidades de sus trabajadores.

Pero la complejidad del mundo en el que vivimos hoy nos obliga, todavía, a reconocer que los problemas sociales ya no son solo una cuestión de márgenes o grupos específicos (más vulnerables), sino algo que permea a

toda la sociedad y a todos los grupos, incluso a los que tradicionalmente no se vieron afectados por ellos, como ya dijimos.

En este contexto, encontrar respuestas capaces de contribuir a un refuerzo efectivo de los trabajadores mayores en el ámbito del empleo (condición que a su vez resulta de un marco macrosocial del envejecimiento), implica no solo comprender la forma en que las organizaciones laborales buscan responder a este envejecimiento, sino también, el lugar que atribuyen a sus trabajadores mayores y la forma en que han intentado (o no) adaptarse a sus necesidades y a los cambios derivados de su propio proceso de envejecimiento, creando así, no solo las condiciones necesarias para prolongar la vida laboral (como exige la propia Comisión Europea), si no también para envejecer con calidad en el trabajo (requisito respaldado por la OMS), y además, para una relación sana y colaborativa entre las diferentes generaciones de trabajadores.

Si los retos planteados anteriormente pueden asociarse al contexto en el que se desenvuelve el Trabajo Social (a pesar de las inevitables implicaciones que tienen para el ejercicio profesional), existen otros que resultan de la forma en que se ha buscado consolidarse como un ámbito de intervención y saber.

En el campo de la intervención social, la capacidad de construir propuestas de trabajo creativas que sean capaces de hacer cumplir y preservar los derechos sociales, constituye, para lamamoto (1998), uno de los mayores desafíos para los trabajadores sociales en la actualidad. Si la defensa y afirmación de los derechos humanos y la justicia social, son sin duda uno de los principios fundamentales del Trabajo Social (principios que se reiteran en la definición de la profesión, aprobada por la Asamblea General de FIAS y AIETS en julio de 2014, en Melbourne), el cumplimiento y la preservación de los derechos necesita hoy en día otra postura más proactiva y, como señala lamamoto (1998), más creativa.

Es un hecho que el intento de racionalizar la acción social estableciendo criterios de efectividad (Dominelli, 2004), reduciéndola a un proceso parametrizado que puede (y debe) traducirse en números (como si se tratara de un problema matemático), asociado al creciente número de casos sociales

(ídem) que requieren la atención y una adecuada respuesta por parte de estos profesionales, hace que su capacidad para dar una respuesta completa y oportuna a los problemas que les plantean todos aquellos que solicitan su apoyo pueden verse comprometidos.

Superar esta barrera implica que los profesionales sean capaces de romper con las actividades burocráticas y rutinarias, que reducen el trabajo del trabajador social a la mera ejecución de políticas (Iamamoto, 1998) y trámites técnico-administrativos. Como nos dice este autor, el trabajador social “tiene la competencia para proponer, negociar sus proyectos con la institución, defender su campo de trabajo, sus calificaciones y funciones profesionales” (ídem. p. 21), pudiendo entenderlo “no solo como ejecutor de políticas, sino como un profesional capaz de participar en su formulación” (Buhr, 2002, p. 43)

Por lo tanto, el reto es, como señala Araujo (2010), “no caer en la trampa de la inmovilidad, de las actividades de rutina o o dejese seducir por lo discurso [institucional] y asimilar las actividades necesarias o las demandas colocadas de una manera acrítica y pasiva” (p. 45).

En el caso del Trabajo Social de empresa, aun considerando que las empresas exigen que el trabajador social absorba la “cultura empresarial” en relación a los objetivos que pretenden alcanzar y que genera (o puede generar) una ambivalencia en los retos de su día a día profesional, depende del mismo trabajador social crear las condiciones y la posibilidad de desarrollar estrategias que permitan la articulación entre las necesidades reales de los trabajadores y los objetivos profesionales consagrados en la definición de la profesión y en su código ético.

En otras palabras, implica que el trabajador social sea capaz de entender el problema que se le presenta y que asuma claramente su implicación en la búsqueda de respuestas, participando de manera activa y comprometida en este proceso (Payne, 2009, p.146).

Pero también implica que el trabajador social sea capaz de afirmar una visión distinta, a veces única, en relación con otras áreas del conocimiento, creando vínculos con profesionales en otras áreas y “navegando más allá de las fronteras disciplinarias”. Es un hecho que este tema de los límites disciplinarios no es consensuado y la capacidad de establecer conexiones entre disciplinas no siempre es fácil de implementar. Es cierto que estas fronteras pueden brindar apoyo, constituir una barrera o facilitar la construcción de puentes entre disciplinas, profesiones, organizaciones o incluso a nivel de práctica profesional. El significado que se les atribuye depende, sobre todo, de la forma en que se interpretan: un símbolo de seguridad personal o grupal, que nos ayuda a encontrar algún significado ante la (compleja) realidad en la que vivimos (Walsh, 2000), o al miedo, y atacar cuando alguien intenta adelantarlos o eliminarlos (Adams, 2009).

En estos términos, la delimitación profesional puede asumirse como algo que permitirá el mantenimiento de un puesto / lugar y la preservación a lo que se dedican diferentes individuos o grupos profesionales en su práctica diaria. Sin embargo, desde el punto de vista de las respuestas sociales que resultan de esta acción conjunta, estos límites (en los términos señalados) pueden terminar, como señala Adams (2009), con un efecto negativo, con las distintas profesiones pasando más tiempo en conflicto entre ellos mismos, que para luchar contra los problemas (ídem).

En el ámbito de las empresas y los sistemas productivos, la relación entre la intervención del trabajador social y los aspectos legales, políticas y de gestión, hacen que esta discusión sobre la noción de fronteras sea particularmente pertinente. No solo por las limitaciones que presentan esos aspectos sobre las posibilidades de intervención de este profesional, sino por la dificultad de circunscribir (de forma clara y concreta) el ámbito específico en el que se desarrolla.

Es un hecho que la intervención social no es un espacio exclusivo de Trabajo Social. Sin embargo, como nos recuerda Adams (2009), es fundamental que el trabajador social sea capaz de establecer, de manera inequívoca, los

límites en torno a su intervención. Como dice Freire (2003), respecto a la intervención del trabajador social en las empresas, si “antes los espacios profesionales eran más limitados y el dominio se daba por parte de ciertos profesionales”, hoy en día estos están “ocupados por diferentes profesionales (...) independientemente de [su] formación profesional básica ” (Freire, 2003, p. 250). Si, por un lado, esta tendencia puede conducir, a juicio del autor, a una descorporatización de los espacios de intervención y a un enriquecimiento de la visión de cada profesional y de las respuestas recomendadas por el trabajo en equipo (ídem), por otro lado, presenta varios riesgos como la devaluación de la profundización del conocimiento específico que encierra cada área disciplinar (y, en consecuencia, una mayor superficialidad de las propuestas de intervención presentadas, en detrimento de sus destinatarios) y la subordinación de algunas profesiones, “más recientes y frágiles políticamente” (ibídem), como el Trabajo Social, quienes de esta manera se ven debilitados en su capacidad para asumirse como actores estratégicos dentro de la organización, en igualdad de condiciones en relación con las profesiones dominantes.

Siendo estos riesgos una posibilidad, es un hecho que en muchas circunstancias una intervención eficaz (capaz de dar respuesta a los problemas organizativos y de sus trabajadores) implica la comunicación/colaboración con profesionales de otras áreas disciplinares y/o funcionales. Este reconocimiento, aunque no siempre está presente en la relación interprofesional, constituye una necesidad tanto más acuciante cuanto mayor es la complejidad del problema que nos ocupa.

Para superar estos riesgos (reales y presentes en muchos contextos profesionales), es imperativo (en términos del citado autor) invertir en la capacitación permanente de los trabajadores sociales, así como en el desarrollo de sus habilidades relacionales y comunicativas con otros actores organizacionales, ya sean jefes, compañeros de trabajo o beneficiarios de su intervención.

Si la profundización de su patrimonio teórico-metodológico y técnico-operativo resulta fundamental en el proceso de consolidación de su espacio de intervención, las habilidades relacionales y comunicativas cobran gran importancia en su capacidad para comprender las actividades desarrolladas por otros profesionales (concretamente en áreas consideradas como parte del “core business” de la empresa) y desarrollar, a partir de ahí, acciones que legitimen su utilidad en este campo.

Pero para eso (reforzamos), es necesario un profesional calificado, capaz de reflexionar, analizar e investigar la realidad organizacional, siendo a través de una actitud investigativa (y que debe estar presente en su práctica profesional) que pueda ampliar sus posibilidades de actuación y vislumbrar nuevas respuestas (Buhr, 2002), especialmente en este momento de profundos cambios en la vida social, en el que “los contextos de crisis socioeconómica se profundizan y se evidencia la incapacidad para responder a la demanda y a los problemas crecientes” (Santos, Albuquerque y Almeida, 2013, p.69).

Si estos requisitos resultan, por un lado, de una condición impuesta por el propio mercado al ejercicio profesional de los trabajadores sociales (que requiere de profesionales más calificados, capaces de reflexionar, trabajar en equipo y dar respuestas inmediatas a los problemas que se les presentan), por otro lado, pueden tomar la forma de una respuesta profesional a los problemas que genera el propio mercado. La capacidad del trabajador social para realizar una lectura crítica del contexto en el que desarrolla su actividad y los aspectos (políticos, económicos y sociales) que condicionan su espacio de intervención dentro de la organización, constituyen habilidades fundamentales que le permiten no solo mediar conflictos de interés dentro de la empresa y equipos de trabajo, pero también, y sobre todo, valorar cuáles son sus posibilidades de intervención y qué estrategias seguir para garantizar la continuidad de servicios o la creación de otros, considerados más urgentes.

Pero también, implica un mayor compromiso con la búsqueda de respuestas que permitan, no solo atender las necesidades de los trabajadores insertados en el sistema productivo, sino que también contribuyan a crear las condiciones que eleven el desempeño del trabajo a una dimensión mucho más humana y capaz de promover una nueva cultura en el mundo del trabajo, más consensuada y comprometida con los valores de la justicia social, que mira a los trabajadores no solo como recursos, sino como seres proactivos, dotados de inteligencia, competencias y habilidades (Borralho, Sousa y Oliveira, 2011), capaces de tomar decisiones racionales y dar sentido y dirección al trabajo que realizan.

Los retos son, por tanto múltiples y carecen de un compromiso efectivo por parte de toda la comunidad de trabajo social. Compromiso con sus principios, valores y fundamentos, con su proceso de afirmación y consolidación de la identidad (no solo profesional, sino también académica) y también con los diversos contextos en los que interviene y sobre los que sostiene su mirada particular, buscando de esta manera específica, respuestas adecuadas a las solicitudes que estas, en cada momento, plantean como un desafío.

### **3. CONCLUSIONES**

Tomando como punto de partida la cuestión de los trabajadores mayores en el mercado laboral y la identificación de las vulnerabilidades asociadas a su integración y el mantenimiento de una relación en igualdad de condiciones con otros grupos de edad, lo que genera un sentimiento generalizado de inseguridad (respecto a la estatus social y profesional), incertidumbre (en vista de su futuro y perspectivas de vida) y desprotección (de sí mismo y de su herencia) - contrariamente a las pautas que la Comisión Europea y el Parlamento Europeo han venido en las últimas décadas defender con el objetivo de promover el envejecimiento activo en el trabajo y mantener a los trabajadores mayores en el mercado laboral - en este artículo intentamos reflexionar sobre estas paradojas y sobre los retos que suponen para el Trabajo Social.

Reconocemos que la integración de los trabajadores sociales en un campo en el que las preocupaciones sociales no son vistas como centrales para la actividad organizacional constituye un desafío innegable (que puede actuar como una limitación para su intervención), sin embargo también se asume como una oportunidad para una mayor humanización del trabajo, para construir entornos profesionales más saludables y empresas más responsables socialmente (Ferreira, 2018).

Asumir esta inquietud y encontrar respuestas que traduzcan estos principios revela, a nuestro juicio, una necesidad que lo Trabajo Social, sobre todo lo Trabajo Social de Empresaria, no puede ignorar, asumiendo la intervención de los trabajadores sociales como fundamental en el apoyo a la integración y adaptación de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, en la promoción de su desarrollo profesional (basado en el principio de igualdad de oportunidades para todos y respeto a la diversidad), y también en la creación de medidas ajustadas a sus necesidades, capacidades y expectativas, especialmente en momentos / etapas de su ciclo de vida en las que sus necesidades (de apoyo) aumentan y sus capacidades (físicas, mentales) se ven comprometidas o experimentan cambios.

#### **4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Adams, Robert (2009). Encountering complexity and uncertainty. En Adams, R., L. Dominelli e M. Payne, *Practising social work in a complex world*. New York, Palgrave Macmillan.
- Araujo, F. C. (2010). *O Serviço Social em Empresas: formulações acerca de um espaço de atuação profissional*. (Master Tesis). Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Borrvalho, A. T., I. P. Sousa y F. A. Oliveira (2011). O Assistente Social atuando na área de recursos humanos para a melhoria do clima organizacional. *Revista Científica do ITPAC*, 4(4), Pub.3.
- Buhr, Angela (2002). *A necessidade de um novo agir profissional*. (Bachelor Tesis). Florianopolis, Universidade Federal Santa Catarina.
- Centeno, Luis (Coord.) (2000). *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de Gestão dos Recursos Humanos*.
- Equidad International Welfare Policies and Social Work Journal N° 15 /January 2021 e- ISSN 2386-4915

- Observatório do Emprego e Formação Profissional, Coleção Estudos e Análises, nº 30.
- Cohen, Daniel (1997). *Riqueza do mundo, pobreza das nações*. Lisboa, Publ. D. Quixote.
- Demazière, Didier (1995). *Le chômage de longue durée*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Dominelli, Lena (2004). *Social work: theory and practice for a changing profession*. Cambridge, Polity Press.
- Dooley, Alberta (2002). Older Workers' Issues and Social Work Practice. *Journal of Gerontological Social Work*, 36(3-4), 157-164. DOI: 10.1300/J083v36n03\_12
- Dooley, Alberta (2013). Older Workers' Issues and Social Work Practice. En E.O. Cox, E.S. Kelchner y R. Chapin. *Gerontological Social Work Practice Issues, Challenges and Potential*. NY Routledge, Kelchner & Chapin.
- Ferreira, Paula (2005). *Os trabalhadores mais idosos face ao mercado de trabalho: os desafios do desemprego*. (Master Tesis). Lisboa, ISCTE.
- Ferreira, Paula (2015). *A gestão do envelhecimento no trabalho: Políticas, Actores e Estratégias para um prolongamento efectivo da vida activa*. (Tesis Doctoral). Lisboa, ISCTE-IUL.
- Ferreira, Paula (2018). O Serviço Social nas empresas: desafios e oportunidades num campo de intervenção em transformação. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 147-166. DOI: 10.30827/tsg-gsw.v8i14.6847
- Fitoussi, J-P; Rosanvallon, P. (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras, Celta Editora.
- Freire, Lúcia M. B. (2003). *O serviço social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional*. São Paulo, Cortez Ed.
- Guillemard, Anne-Marie (1993). Emploi, protection sociale et cycle de vie. *Sociologie du Travail*, 3, 257-284.
- Iamamoto, Marilda V. (1998). *O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo, Cortez Ed.
- Kovács, Ilona; Casstillo, Juan José (1998). *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*. Oeiras, Ed. Celta.

- OIT (2015). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo - 2015*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/european-working-conditions-survey>
- Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Payne, Malcolm (2009). Management and managerialism. En R. Adams, L. Dominelli e M. Payne. *Practising social work in a complex world*. New York, Palgrave Macmillan.
- Pedroso, Paulo (coord.) (2005). *Acesso ao emprego e mercado de trabalho. Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013*. Coimbra, FEUC.
- Pordata (2020). *Estatísticas do Emprego e Mercado de trabalho*. Consulta online en <https://www.pordata.pt/Europa>
- Santos, Clara, Cristina Albuquerque y Helena Neves de Almeida (2013). *Serviço Social: mutações e desafios*. Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Walsh, M. (2000). *Nursing Frontiers: Accountability and the Boundaries of Care*. Oxford, Butterworth Heinemann.
- Wulh, Simon (1992). *Les exclus face à l'emploi*. Paris, Syros Alternatives.