

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Formação em Serviço Social: convergência com o mercado de  
trabalho na integração profissional de licenciados

Maria Marques Antunes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Serviço Social

Orientador:

Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira, Professor Auxiliar

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2015

## **AGRADECIMENTOS**

A concretização desta dissertação de mestrado foi o colmatar de um percurso académico que conjugou o conhecimento teórico, a curiosidade e a vontade de ir mais longe.

Este espaço limitado seguramente não me permite agradecer a todas as pessoas que estiveram direta ou indiretamente relacionadas com o cumprir dos objetivos que me permiti alcançar e a realizar. Assim, deixo umas palavras de agradecimento e de reconhecimento a algumas pessoas que estiveram comigo nesta fase e que de alguma forma deixaram um pedaço nesta investigação.

À coordenadora de Mestrado de Serviço Social, Professora e Doutora Maria João Pena por me ter dado a oportunidade e o privilégio em frequentar este Mestrado que contribuiu para a melhoria da minha formação académica e científica.

Ao meu orientador e Professor e Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira por me ter apoiado e orientado durante estes cinco anos, principalmente por me ter guiado num tema desconhecido e completamente novo para mim durante este ano, por outro lado por me ter dado o espaço e autonomia para refletir e chegar onde cheguei.

Agradeço a todos os outros professores que me apoiaram quando necessário, e que pouco me conheciam e disponibilizaram-se para responder às minhas dúvidas.

Um profundo agradecimento à escola de Sociologia e Políticas Públicas pelo apoio incondicional que me deram nos esclarecimentos de dúvidas, principalmente a Paula Sousa, sempre disponível.

Não posso deixar de referir as pessoas que responderam ao meu questionário e à paciência que tiveram para mim, um agradecimento enorme à primeira turma de Serviço Social do ISCTE-IUL 2010-2011 e à segunda turma de 2011-2012, senão fossem estas pessoas a minha investigação não poderia ter sido realizada. Também não posso de deixar de agradecer às entidades empregadoras que responderam e se disponibilizaram em tão curto espaço de tempo.

Um grande obrigado aos meus pais, sem eles, este percurso que decidi fazer não se iria realizar e ao meu irmão pela paciência e pelos seus discursos motivadores, que me ajudaram a erguer nos momentos menos bons.

Por fim e não menos importante, aos meus amigos que me ouviram e sempre acreditaram em mim, tendo sempre uma palavra doce e de compreensão.

Desta forma, espero que com este trabalho consiga retribuir todo o esforço, compreensão, dedicação e carinho que tiveram comigo, a vocês dedico esta dissertação.

## **RESUMO**

*«Formação em Serviço Social: convergência com o mercado de trabalho na integração profissional de licenciados».* A presente investigação teve por objetivo geral analisar e sistematizar a integração profissional dos licenciados em Serviço Social, segundo a especificidade do seu plano de formação, a situação atual no mercado de trabalho e as respostas do Estado como mecanismos de integração. Assim, baseamos o nosso estudo numa análise do plano curricular de formação, o período pós-licenciatura e a inserção no mercado de trabalho, no contexto das condições laborais e mecanismos do Estado facilitadores da referida inserção.

A investigação foi orientada pelo método de estudo de caso, aplicando uma metodologia mista: qualitativa e quantitativa a licenciados em Serviço Social no ISCTE-IUL, que terminaram o curso nos anos letivos: 2012-2013 e 2013-2014, aplicamos um conjunto de técnicas quantitativas: questionários realizados aos licenciados e empregadores e técnicas qualitativas: análise documental.

Com a presente pesquisa concluímos que a integração profissional dos licenciados é um processo complexo, sendo necessário melhorar a relação da formação académica e mercado de trabalho, promovendo assim o princípio da declaração Bolonha e criar as condições mínimas para uma transição plena para o exercício profissional (aplicação do conhecimento).

**Conceitos-Chave:** integração profissional, ensino superior, serviço social, mercado de trabalho, políticas sociais.

## **ABSTRACT**

"Formation in Social Work: convergence with labor market in professional integration of graduates.". This investigation has the objective to analyze and to systemize the professional integration of graduates in Social Work with academic formation, the situation of labor market and the social policies. This study is based analyzes in academic formation specific , the period after completion of degree and the insertion in labor market in context of the conditions in labor market and the mechanisms of state in facilitators in this integration.

The investigation was orientated with the method of the case study and based in the methodology mixed: qualitative and quantitative the graduates who finished the graduate in 2012-2013 and 2013-2014. The technique was quantitative: to make questionnaires to Employers and graduates and technic qualitative: analysis of documents.

With this research we conclude que professional integration of graduates is a complex process and it is necessary Improve the relation with academic formation and labor market for promote the declaration of Bologna and to criate minimal conditions for a full transition for professional exercise (application of knowledge).

**Keywords:** Profissional integration; higher education; Social Work, labour market; social policies.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	i
RESUMO.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÍNDICE DE QUADROS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
GLOSSÁRIO DE SIGLAS.....	viii
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1.1.O Ensino Superior e a sua Evolução.....	3
1.1.1.O Processo de Bolonha.....	4
1.1.1.2Mudança de Paradigmas.....	9
1.1.2.Formação em Serviço Social.....	11
1.2.Mercado De Trabalho.....	14
1.2.1.Mercado de trabalho do assistente social em Portugal.....	16
1.3.Integração Profissional: do conceito às teorias e abordagens.....	18
1.4.Estado e União Europeia: Políticas e Medidas De Empregabilidade.....	20
1.5. Conclusões.....	23
CAPÍTULO II- METODOLOGIA.....	25
2.1. Metodologia.....	25
2.1.1. Paradigma Positivista/Quantitativo.....	26
2.1.2.Paradigma Interpretativo/ Qualitativo.....	26
2.1.3.Metodologias Mistas.....	27
2.2.Campo Empírico.....	27
2.3.Amostragem/População/Amostra.....	31
2.4.Técnicas de Recolha e Análise de Dados:.....	31
2.5.Reflexões sobre a Investigação realizada.....	33
CAPITULO III – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	35
3.1. Integração Profissional dos Licenciados de Serviço Social no ISCTE-IUL.....	35
3.1.1. Caracterização dos Licenciados.....	35
3.1.2. Formação Académica como processo de Integração Profissional.....	35
3.1.3.Bolonha como Processo de Integração Profissional.....	43
3.1.4. Mercado de trabalho como processo de integração profissional.....	43
3.2. Conclusão da análise às respostas nos questionários dos Licenciados.....	49
3.3. Interpretação dos resultados dos questionários realizados às entidades empregadoras.....	50
3.3.1. Conclusão da análise das respostas aos questionários das Entidades Empregadoras.....	55
CONCLUSÃO.....	57

BIBLIOGRAFIA.....	67
FONTES.....	69
ANEXO A.....	i
ANEXO B.....	xi
ANEXO C.....	xiv
ANEXO D.....	xv

## INDICE DE QUADROS

Quadro 1.1. Tipologias de Competências.....	15
Quadro 1.2. Integração profissional: Dimensões de análise e os seus indicadores.....	24
Quadro 3.1. Razões mais apontadas pelos licenciados para escolherem o ISCTE-IUL.....	34
Quadro 3.2. Escolheria a mesma entidade e curso?.....	35
Quadro 3.3. Capacidades desenvolvidas durante a formação académica.....	37
Quadro 3.4. Presença de conhecimentos específicos na área de Serviço Social.....	38
Quadro 3.5. Importância de atividades extracurriculares e formação complementar para a integração profissional .....	38
Quadro 3.6. Respostas Sociais e funções desempenhadas pelos licenciados.....	44
Quadro 3.7. Presença de aspetos importantes para a integração profissional.....	46
Quadro 3.8. Natureza jurídica da Entidade e Funções dos assistentes sociais.....	50

## **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1.1. N° de alunos Inscritos no Ensino Superior.....	3
Figura 1.2. N° de Licenciados desempregados.....	3
Figura 3.1. Formas de obter emprego.....	43
Figura 3.2. Tipos de contrato realizado.....	46
Figura 3.3. Licenciados que foram abrangidos ou não por uma política social.....	46

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

CEE – Comunidade Económica Europeia

ECTS - European Credit Transfer and Accumulation System

ENQA - European Association for Quality Assurance

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

ISCTE-IUL – ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

UNESCO- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICE- Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe

## INTRODUÇÃO

O tema desta investigação é “Formação em Serviço Social: convergência com o mercado de trabalho na integração profissional de licenciados”. Na sociedade atual a integração profissional dos licenciados é cada vez mais questionada, aumentam os níveis de desemprego e o número de licenciados. Nesta investigação são questionados os processos de integração profissional, no caso específico dos licenciados de Serviço Social do ISCTE-IUL.

Primeiramente, esta dissertação tem como objetivo principal aprofundar os conhecimentos teórico-práticos, aliando os conhecimentos de pesquisa e investigação avançada em Serviço Social. A dissertação tem como eixos centrais a formação em Serviço Social, a integração profissional e o mercado de trabalho. A pergunta de partida que gerou a revisão de literatura e posteriormente delimitou o quadro conceptual foi: “A integração profissional dos diplomados, em Serviço Social, no mercado de trabalho é influenciada pelo modelo da formação académica?”. Esta questão centra-se essencialmente na integração profissional dos licenciados de Serviço Social do ISCTE-IUL, e procura saber se o perfil académico dos mesmos tem influencia na sua entrada no mercado de trabalho. Para isso é necessário conhecer também quais são os elementos que as entidades empregadoras procuram.

A escolha do tema surge por razões pessoais, sendo que como investigadora e recém-licenciada em Serviço Social na mesma Instituição, questionou-se a integração profissional e a formação académica como elementos decisivos no mercado de trabalho.

Por sua vez, aquando da revisão de literatura, houve o destaque para a pertinência científica, pois o conceito integração profissional advém de inserção profissional, sendo que este é estudado aprofundadamente por vários autores ao longo dos anos, no entanto, não existem dados ou estudos sobre a integração profissional dos licenciados em Serviço Social, desta forma é relevante compreender e analisar o perfil académico dos recém-licenciados em Serviço Social, como também o seu mercado de trabalho.

O objetivo geral é analisar e sistematizar a integração profissional dos licenciados em Serviço Social, segundo a especificidade da sua formação, a situação atual do mercado de trabalho e as respostas do Estado como mecanismos de integração. Desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos:

- Sistematizar o modelo de formação de 1º Ciclo em Serviço Social no ISCTE-IUL (2010-2014);
- Identificar as expectativas dos alunos finalistas face à integração no mercado de trabalho;
- Analisar os perfis que o mercado de trabalho define na integração profissional dos assistentes sociais;
- Tipificar as políticas do Estado orientadas para a resposta e prevenção do desemprego juvenil qualificado;
- Relacionar o perfil da formação com o perfil procurado pelos empregadores na integração profissional dos assistentes sociais recém-licenciados.

Na delimitação do objeto de estudo, pretende-se que a integração profissional não seja apenas a transição entre a formação e o mercado trabalho, mas sim todo o núcleo de inclusão entre a formação

académica que prepara para a empregabilidade, os mecanismos do Estado e o processo de recrutamento e seleção do mercado de trabalho.

No fim da análise do quadro teórico resultou a formulação de quatro preposições que vão restringir as dimensões a analisar como:

- O modelo de formação em Serviço Social orienta-se pelos fundamentos do Serviço Social e pelas políticas de integração profissional;
- A integração profissional dos licenciados em Serviço Social é influenciada pela relação formação académica e perfil profissional procurado;
- As políticas do Estado de apoio à integração profissional do assistente social são facilitadores para o processo de transição: universidade e mercado de trabalho;
- A análise entre o perfil académico e o perfil profissional do assistente social concretiza os princípios do modelo de ensino- aprendizagem no quadro da declaração de Bolonha.

Por sua vez, no primeiro capítulo é analisado o quadro conceptual que visa os pressupostos, sendo que tem como objetivo a construção conceptual dos conceitos que vão ser traduzidos em dimensões e componentes para a prática, tais como, a universidade, a formação em Serviço Social, o processo de Bolonha, o mercado de trabalho, o mercado de trabalho dos assistentes sociais e a integração profissional.

O segundo capítulo é constituído pela metodologia de investigação, o método, as técnicas, a população e a amostra utilizados.

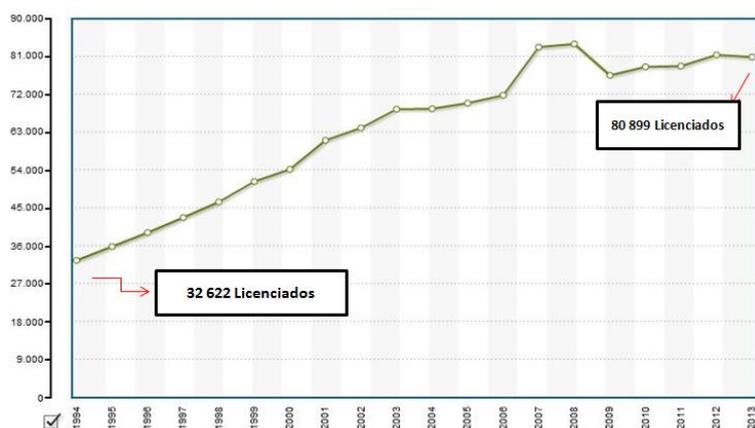
No terceiro capítulo é analisado e interpretado os resultados obtidos dos questionários.

No quarto e último capítulo centra-se as conclusões e reflexões da investigação.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O presente capítulo é caracterizado pelo quadro teórico que sustenta a investigação. Tem como dimensões de análise: ensino superior, mercado de trabalho e integração profissional, onde integra a relação nestes três o Serviço Social, como última dimensão existem as políticas sociais associadas à integração profissional.

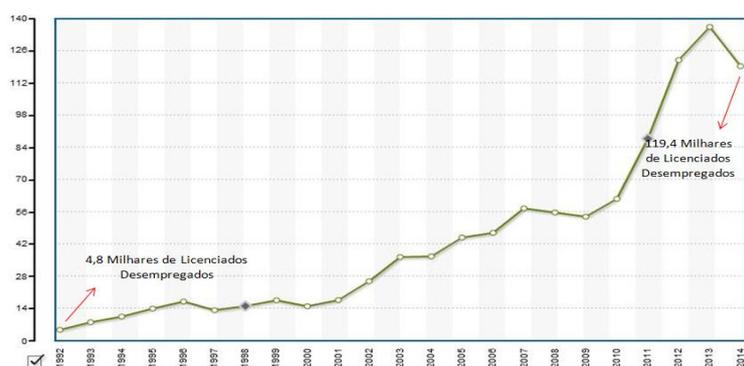
**Figura 1.1. Nº de alunos Inscritos no Ensino Superior**



Fonte: INE Pordata

No entanto verificou-se que em 2008, existiu o pico maior de licenciados com 84.009.<sup>2</sup>

**Figura 1.2. Nº de Licenciados desempregados**



Fonte: INE Pordata

Esta evolução verificada no ensino superior português e o nível de desemprego revelou preocupações e levantou questões ao nível político e social sobre a problemática da integração destes licenciados no mercado de trabalho.

### 1.1. O Ensino Superior e a sua Evolução

Portugal sofreu ao longo do século XX e XXI várias transformações ao nível do sistema de ensino superior, segundo Magalhães (2004) “teve a sua origem em 1911 com a instauração do regime

<sup>1</sup> INE, PORDATA <http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-664>

<sup>2</sup> INE, PORDATA

<http://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>

republicano, quase meio século depois de as sementes do sistema educativo português terem sido alcançadas pelo governo «iluminado» do Marquês de Pombal”.

Desta forma iniciou a sua reforma com a diminuição de 5 anos de escolaridade obrigatória em 1919 para 3 anos em 1930, situação que durou mais de 30 anos em Portugal, demonstrando os níveis baixos de escolaridade da população ativa, comparativamente com os países da OCDE. (Alves, Centeno, Novo, 2010:9)

Após uma liberalização no acesso ao ensino superior no último quarto do século XX, levou à expansão do mesmo, permitindo que alunos de várias origens geográficas e sociais pudessem usufruir do ensino, tal como as classes elitistas que até então eram restritas ao mesmo. Este fato veio acompanhado com a massificação e expansão da rede de estabelecimentos privados e públicos. Com a legislação em 1973 e a revolução de Abril de 1974, surgem novas universidades públicas, os institutos politécnicos públicos e a iniciativa privada. É com a adesão à CEE em 1986 que Portugal toma consciência dos resultados educacionais baixos e as suas consequências perante a modernização e competitividade.

Neste contexto económico e social, as empresas começaram a procurar recursos humanos mais qualificados e com o aumento do número de alunos a concluírem o ensino secundário, o Estado é pressionado a criar condições para promover e contribuir para a formação superior, para uma população mais qualificada. Esta globalização exige uma maior eficiência dos sistemas, não só da formação de trabalhadores qualificados, mas também na componente de investigação e desenvolvimento, procurando sustentar a posição nacional, numa economia mundial.

Em 1996, houve uma diminuição no número de candidaturas apesar do aumento de vagas, isto deve-se à delimitação por parte dos critérios de acesso como a introdução de um valor mínimo de entrada e a reintrodução de exames eliminatórios, levando também a associar esta redução à elevada taxa de abandono escolar no ensino secundário. Nos anos seguintes verificou-se um aumento das vagas como também uma correlação com o número de inscritos. Por conseguinte em 1998 com a declaração de Sorbonne e em 1999 com a declaração de Bolonha, o ensino superior sofreu de novo reestruturações.

No âmbito económico as entidades que articulam a educação com a economia, como o Banco Mundial e a UNESCO, prenunciam que a crise do sistema do ensino superior deve-se à dificuldade em responder de forma adequada e oportuna às novas solicitações que o aumento e diversificação da procura e produção científica levantam. De acordo com Seixas (2003) “o ensino superior tem de ser visto, pelo Estado e pela sociedade em geral, como um investimento nacional a longo termo, investimento social, económico, cultural e político, e não como uma despesa para as finanças públicas”. Com o mesmo intuito Magalhães (2004) refere que “à medida que o conhecimento se foi tornando num fator central de produção, os setores económicos exercem uma pressão considerável sobre as instituições de Ensino Superior no que diz respeito à produção de conhecimento, transferência

de conhecimento, formação de recursos humanos, em suma, no que diz respeito à sua relevância económica”.

### **1.1.1. O Processo de Bolonha**

O processo de Bolonha<sup>3</sup> reorganizou toda a política educativa do ensino superior, regulando de uma forma transnacional requerendo uma atenção na presente investigação.

A Declaração de Bolonha foi iniciada com a execução da declaração de Sorbonne em 1998. Esta declaração define o conceito “Europa do Conhecimento” que é inicialmente subscrito em França, Alemanha, Itália e Inglaterra como “um factor imprescindível ao crescimento social e humano, um elemento indispensável à consolidação e enriquecimento da cidadania Europeia, capaz de oferecer aos seus cidadãos as aptidões necessárias para enfrentar os desafios do novo milénio, a par com a consciência de partilha dos valores e de pertença a um espaço social e cultural comum.”<sup>4</sup> Segundo a declaração de Sorbonne “um espaço europeu aberto ao ensino superior oferece uma grande quantidade de perspectivas positivas, sempre respeitando, decerto, as diferenças, e exigindo, por outro lado, esforços vigorosos na abolição das barreiras e no desenvolvimento de um panorama de ensino, com o intuito de promover a mobilidade e uma cooperação cada vez mais estreita.”<sup>5</sup>

A Declaração de Bolonha foi assinada por 29 ministros da educação de diversos países europeus, definindo por dois objetivos gerais: “o aumento da competitividade do sistema europeu de ensino superior e a promoção da mobilidade e empregabilidade dos diplomados do ensino superior no espaço europeu.”<sup>6</sup> Para realizar estes objetivos foram necessários cumprir os objetivos específicos, tais como:

- “Adopção de um sistema de graus académicos facilmente legível e comparável, incluindo também a implementação do Suplemento ao Diploma;
- Adopção de um sistema assente essencialmente em dois ciclos, incluindo: um primeiro ciclo, que em Portugal conduz ao grau de licenciado, com um papel relevante para o mercado de trabalho europeu, e com uma duração compreendida entre seis e oito semestres, e um segundo ciclo, que em Portugal conduz ao grau de mestre, com uma duração compreendida entre três e quatro semestres;
- Estabelecimento e generalização de um sistema de créditos académicos (ECTS), não apenas transferíveis mas também acumuláveis, independentemente da Instituição de Ensino frequentada e do país de localização da mesma;
- Promoção da mobilidade intra e extra comunitária de estudantes, docentes e investigadores;
- Fomento da cooperação europeia em matéria de garantia de qualidade;

---

<sup>3</sup> Ver Declaração de Bolonha de 1999 em

[http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999\\_Bologna\\_Declaration\\_Portuguese.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999_Bologna_Declaration_Portuguese.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999\\_Bologna\\_Declaration\\_Portuguese.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999_Bologna_Declaration_Portuguese.pdf)

<sup>5</sup> idem

<sup>6</sup> <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Processo+de+Bolonha/Processo+de+Bolonha/>

- Incremento da dimensão europeia do ensino superior.”<sup>7</sup>

Posteriormente comprometeram-se a reunir para apoiar, supervisionar e ajustar às necessidades existentes.

Em 2001, em Praga os ministros voltaram a reunir e assumiram a importância de incrementar linhas de ação para melhorar o processo, tais como: “promoção da aprendizagem ao longo da vida; maior envolvimento dos estudantes na gestão das instituições de Ensino Superior e promoção da atractividade do Espaço Europeu do Ensino Superior.”<sup>8</sup>

Em Berlim, no ano de 2003, estando responsáveis por 33 países europeus no processo, foram acrescentadas linhas de ação, tais como: “ a necessidade de promover vínculos mais estreitos entre o Espaço Europeu do Ensino Superior<sup>9</sup> e o Espaço Europeu de Investigação, de modo a fortalecer a capacidade investigadora da Europa, de forma a melhorar a qualidade e a atractividade do ensino superior europeu; o alargamento do actual sistema de dois ciclos, incluindo um terceiro ciclo no Processo de Bolonha, constituído pelo doutoramento, e aumentar a mobilidade quer ao nível do doutoramento como do post-doutoramento. Desta forma as instituições devem procurar aumentar a sua cooperação ao nível dos estudos de doutoramento e de formação de jovens investigadores.”<sup>10</sup>

Em 2005, em Bergen, ministros de 45 países europeus no processo reafirmaram os postulados referentes à promoção de vínculos mais estreitos entre o Espaço Europeu do Ensino Superior e o Espaço Europeu de Investigação e ao doutoramento. Especificando ainda o reforço da dimensão social do programa e da mobilidade; a implementação dos padrões para avaliação conforme proposto nas instituições europeias registadas e creditadas para o efeito [*European Association for Quality Assurance (ENQA)*, *Education International Pan-European Structure* e *Union of Industrial and Employers’ Confederation of Europe (UNICE)*]; a implementação das redes nacionais de qualificação; o reconhecimento dos graus e a criação oportunidades para a flexibilidade de aprendizagem no ensino superior.<sup>11</sup>

No ano de 2007, os ministros em Londres, delinearam o seguimento para 2009, incluindo as prioridades em curso do sistema de três ciclos, a garantia de qualidade e reconhecimento de graus e períodos de estudo. Concentrando-se principalmente na mobilidade e dimensão social, sendo que pretendiam apresentar um relatório com medidas de avaliação, políticas e estratégias nacionais e criar uma rede de partilha de informações para melhorar o processo e identificar os obstáculos. Desta forma solicitaram um relatório sobre estes dois aspetos que promovem a equidade participativa do ensino superior. Por outro lado, tem de existir uma relação entre empregadores e ensino superior para promover a empregabilidade com os novos ciclos de estudo, como os planos de estudo, sendo que os

---

<sup>7</sup> <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Processo+de+Bolonha/Processo+de+Bolonha/>

<sup>8</sup> Idem

<sup>9</sup> Estabelecido no Decreto-Lei n° 42/2005 de 22 de Fevereiro e atualizado pelo Decreto-Lei n°107/2008 de 25 de Junho

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> [http://www.uc.pt/ge3s/pasta\\_docs/outros\\_docs/comun\\_bergen](http://www.uc.pt/ge3s/pasta_docs/outros_docs/comun_bergen)

empregadores têm de garantir a compatibilidade com as novas reformas. Por fim solicitaram um relatório às instâncias que estão a regular e a avaliar para melhorar o funcionamento da base de dados, como também às instituições do Ensino Superior para avaliarem sobre outras instituições em termos de qualificações.

Em 2009, em Louvain-la-Neuve, os ministros reuniram para realizar o balanço da última década e para alcançar novos objetivos para a década seguinte. O objetivo principal foi: “garantir que as instituições de ensino superior tivessem os recursos necessários para preparar os alunos para a vida como cidadãos ativos em uma sociedade democrática; preparar os alunos para as suas futuras carreiras e permitindo o seu desenvolvimento pessoal; criação e manutenção de uma ampla base de conhecimento avançado e estímulo à pesquisa e inovação.”<sup>12</sup>

Isto é, dando prioridade:

- À dimensão social (acesso equitativo especificamente à diversidade das populações a ingressar no ensino superior.);
- À aprendizagem ao longo da vida (alargamento da participação através da aprendizagem ao longo da vida, com o apoio no acesso à universidade, à qualidade da prestação e da transparência de informações; implementação de políticas através de parcerias com instituições, autoridades públicas, funcionários, estudantes e empregadores; desenvolvimento de quadros nacionais de qualificações);
- À empregabilidade (ensinar e dotar os alunos com competências, aptidões e conhecimentos avançados que necessitam para as carreiras profissionais através da elevação das qualificações iniciais e da manutenção e renovação das parcerias existentes);
- À melhoria da qualidade do programa de estudos do ensino superior, dando especial atenção à aprendizagem centrada no aluno;
- À pesquisa e investigação promovendo assim a inovação e criatividade na sociedade;
- À internacionalização das atividades e a uma colaboração global para o desenvolvimento sustentável, como uma educação regida através das normas europeias e em consonância com a UNESCO e outras entidades;
- À mobilidade (Em 2020, pelo menos 20% dos alunos deveria ter tido um estudo ou formação no estrangeiro);
- À melhoria na recolha de dados;
- À criação e melhoria de ferramentas para a transparência de informação das Instituições de ensino superior e a sua relação com os procedimentos do processo de Bolonha;
- À criação de novas formas de investimento, sendo que as Instituições ficaram com mais autonomia.

---

<sup>12</sup> [http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven\\_Louvain-la-Neuve\\_Communicu%C3%A9\\_April\\_2009.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communicu%C3%A9_April_2009.pdf)

Por conseguinte, solicitaram às instâncias<sup>13</sup> para acompanhar o processo e realizar um relatório para monitorizar o processo, como também promover estratégias e recomendações para agilizar o mesmo<sup>14</sup>.

Com o término da fase de implementação durante a primeira década, foi realizada em 2010 uma reunião com os ministros que iniciaram todo o processo de Bolonha. Estes, por sua vez, reafirmaram todos os postulados nas reuniões anteriores.

No ano de 2012, em Bucareste, o mais recente comunicado com 47 ministros refere a preocupação com a conjuntura económica atual e os constrangimentos que repercutem no Espaço Europeu do Ensino Superior. Os objetivos gerais do comunicado foram: oferecer ensino superior de qualidade para todos, para melhorar a empregabilidade e reforçar a mobilidade como um meio para uma melhor aprendizagem.

Para alcançar estes objetivos foram definidas as seguintes linhas orientadoras para 2015:

- Refletir sobre as conclusões e recomendações do relatório de 2012;
- Reforçar as políticas de alargamento do acesso global e elevar as taxas de conclusão;
- Criar condições para a aprendizagem centrada no aluno;
- Permitir que as agências de qualidade exerçam, atividade em todo o espaço europeu do ensino superior;
- Promover o aumento da empregabilidade e aprendizagem ao longo da vida através da cooperação entre empregadores e instituições;
- Averiguar que os quadros de qualificações, os ECTS e a implementação do suplemento do diploma sejam baseados nos resultados;
- Finalizar em países que não está implementado os quadros de qualificações;
- Implementar as recomendações da estratégia “Mobility for better learning”;
- Rever a legislação nacional para cumprir com a Convenção de Lisboa<sup>15</sup> e promover o uso do manual para avançar com práticas de reconhecimento académico e profissional;
- Incentivar a relação entre países com investigação e tecnologia;
- Solicitar ao Eurostat, Eurodice e Eurostudent para acompanhar o progresso do processo e da reforma da estratégia para a mobilidade;
- Desenvolver um sistema de aprendizagem a pares entre países e promover essa aprendizagem para melhorar a dimensão social do ensino superior;
- Promover a qualidade, transparência, empregabilidade e mobilidade no terceiro ciclo;
- Trabalhar para garantir que o Guia de ECTS reflita o estado da aprendizagem-resultados;
- Garantir e coordenar o trabalho para o quadro de qualificações funcionar;

---

<sup>13</sup> As instâncias abordadas foram: “Bologna Follow-up Group”; Eurostat; EuroStudent, Eurydice.

<sup>14</sup> [http://www.uc.pt/ge3s/pasta\\_guiia\\_ge3s/Leuven\\_Louvain-la-Neuve\\_Communique29\\_April\\_2009.pdf](http://www.uc.pt/ge3s/pasta_guiia_ge3s/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique29_April_2009.pdf)

<sup>15</sup> [http://www.uc.pt/ge3s/pasta\\_docs/Convencao\\_Lisboa.pdf](http://www.uc.pt/ge3s/pasta_docs/Convencao_Lisboa.pdf)

- Avaliar a legislação e as práticas em matéria de programas e diplomas conjuntos nacionais como forma de diminuir os obstáculos à mobilidade;
- Avaliar a implementação da estratégia “ Espaço Europeu do Ensino Superior num quadro global” e desenvolver diretrizes para políticas de transparência e utilização de ferramentas para o mesmo.<sup>16</sup>

Em suma, a Europa demonstrou a necessidade de desenvolver um espaço europeu de ensino superior mais abrangente, transparente, acessível e completo para responder às exigências transmitidas a nível nacional e europeu, promovendo a competitividade, empregabilidade e mobilidade, reduzindo as desigualdades sociais.

### **Sistema Europeu de Transferência de Créditos (ECTS)**

Criado pela Comissão das Comunidades Europeias<sup>17</sup>, tem como objetivo garantir o reconhecimento da equivalência académica dos estudos realizados em países, regiões, cidades e instituições diferentes.

Este sistema baseia-se em três elementos: informação (sobre o programa e os resultados académicos dos alunos); reconhecimento mútuo (contrato de estudo, entre os centros de estudos e os alunos) e a utilização de créditos académicos ECTS (indicam o volume de trabalho do aluno).

O sistema de ECTS regulamentado de início com o Decreto-Lei nº 42/2005 e recentemente atualizado no decreto-lei nº115/ 2013 varia consoante o grau académico, com a Declaração de Bolonha estabeleceu-se o primeiro ciclo, como licenciatura, que tem uma duração de seis a oito semestres que corresponde a um mínimo de 180 créditos ECTS; o segundo ciclo, grau de mestre (mestrado), tem a duração de três a quatro semestres que corresponde entre 90 a 120 créditos ECTS e o ultimo ciclo que se define como doutoramento com 180-240 créditos ECTS. Para consolidar o reconhecimento e facilitar a mobilidade e empregabilidade, introduziu-se o suplemento de diploma que é um “documento complementar do diploma que é conferido no final de um programa de estudos e em que consta a descrição do sistema de ensino superior do país de origem do diploma, caracterizando a instituição que ministrou o ensino e que conferiu o diploma, a formação realizada e o seu objetivo, providenciando, igualmente, informação detalhada sobre a formação realizada e os resultados obtidos”.<sup>18</sup>

Durante o processo de Bolonha reafirma-se a importância de garantir a qualidade académica e os sistemas de avaliação externa e de acreditação, para uma melhoria e compatibilidade entre os sistemas de ensino.

#### **1.1.1.2 Mudança de Paradigmas**

No Decreto-lei nº 46/86 de 14 de Outubro, a lei de base do sistema educativo elucida o que o sistema educativo deve ter em conta, sendo que um dos princípios específicos é “desenvolver a capacidade

---

<sup>16</sup> [http://www.ehea.info/Uploads/\(1\)/Bucharest%20Communique%202012\(2\).pdf](http://www.ehea.info/Uploads/(1)/Bucharest%20Communique%202012(2).pdf)

<sup>17</sup> <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Processo+de+Bolonha/Objectivos/ECTS/>

<sup>18</sup> <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Processo+de+Bolonha/Objectivos/Suplemento+ao+Diploma/>

para o trabalho e proporcionar, com base numa sólida formação geral, uma formação específica para a ocupação de um justo lugar na vida ativa que permita ao indivíduo prestar o seu contributo ao progresso da sociedade em consonância com os seus interesses, capacidades e vocação.”

Desta forma, o ensino superior segundo o Decreto-lei nº 49/2005 de 30 de Agosto, tem como objetivos: “estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e empreendedor, bem como do pensamento reflexivo; formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em sectores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade, e colaborar na sua formação contínua; incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, das humanidades e das artes, e a criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que se integra; promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos, que constituem património da humanidade, e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração, na lógica de educação ao longo da vida e de investimento geracional e intergeracional, visando realizar a unidade do processo formativo; estimular o conhecimento dos problemas do mundo de hoje, num horizonte de globalidade, em particular os nacionais, regionais e europeus, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; continuar a formação cultural e profissional dos cidadãos pela promoção de formas adequadas de extensão cultural; promover e valorizar a língua e a cultura portuguesa e ainda promover o espírito crítico e a liberdade de expressão e de investigação.”

Por conseguinte, altera o modelo de sistema educativo baseado nos conhecimentos para um sistema baseado no desenvolvimento de competências.

Com o processo de Bolonha, o decreto-lei nº 60/2006 de 24 de Março, aprofunda a questão em vigor, a transição do sistema baseado nos conhecimentos para um sistema baseado no desenvolvimento das competências, ou seja, alterar o paradigma do modelo passivo de aprendizagem e aquisição de conhecimentos para um modelo de desenvolvimento de competências “onde se incluem quer as de natureza genérica — instrumentais, interpessoais e sistémicas — quer as de natureza específica associadas à área de formação, e onde a componente experimental e de projecto desempenham um papel importante”.

Segundo Magalhães (2011) “a definição de competência preconizada pelo Parlamento Europeu como a capacidade de autonomamente usar o conhecimento, habilidades pessoais, sociais e metodológicas em situações de trabalho ou estudo denota uma mudança da ênfase no conhecimento como organizador do ensinar e do aprender para a ênfase na capacidade de o mobilizar para a acção individual, social e em contexto profissional”.

Por sua vez, a alteração dos paradigmas resultou numa desvalorização da aquisição e conhecimentos em prol da valorização das competências. Segundo o Decreto-lei nº 115/2013 de 7 de

Agosto admite que “todo o sistema de ensino visa a aquisição de conhecimentos pelos estudantes, o que inclui, de forma adequada conforme os níveis, a sua apropriação, sistematização e exploração e a sua operacionalização em contextos diversos, assim como o desenvolvimento correlativo de capacidades e atitudes.”

É exigível para quem alcança o grau de licenciatura: “possuir conhecimentos e capacidade de compreensão numa área de formação; em alguns dos domínios dessa área, se situe ao nível dos conhecimentos de ponta da mesma; saber aplicar os conhecimentos e a capacidade de compreensão adquiridos, de forma a evidenciem uma abordagem profissional ao trabalho desenvolvido na sua área vocacional e ainda capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de formação e de construção e fundamentação da sua própria argumentação; capacidade de recolher, selecionar e interpretar a informação relevante, particularmente na sua área de formação, que os habilite a fundamentarem as soluções que preconizam e os juízos que emitem, incluindo na análise os aspetos sociais, científicos e éticos relevantes; competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções, tanto a públicos constituídos por especialistas como por não especialistas; competências de aprendizagem que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia.”<sup>19</sup>

### **1.1.2. Formação em Serviço Social**

O início da formação em Serviço Social em Portugal, como disciplina profissional é concretizado com o colapso da República em 1926 e a institucionalização da ditadura. No entanto a formação académica e o agir profissional tem no seu contexto o Estado Novo, antiliberal e anti estado providência, encarado como maioritariamente feminino e no âmbito particular e católico. Em 1935, surge o 1º Instituto Superior de Serviço Social em Lisboa, posteriormente em 1937, em Coimbra pertencentes ao ensino privado. No entanto em 1939, a formação em Serviço Social dos Institutos de Lisboa e Coimbra foram regulados pelo Estado, com um plano de estudos de 3 anos em que evidenciaram as dimensões medico-sanitária, jurídica, filosofia, moral e religiosa e a formação técnico-prática de estágio. Mais tarde, em 1956, no Porto, surge o Instituto Superior de Serviço Social, neste ano existe orientação da formação para 4 anos de formação.

A partir dos anos 60 reintroduz os modelos de formação com práticas nas democracias ocidentais, centrando-se nos direitos humanos e nos direitos sociais. Nesta década também houve uma relação de proximidade com a formação em ciências sociais e humanas, sendo reconhecida posteriormente em 1974.

Na transição de 1974 a 1984 ocorreu a luta pela obtenção de grau de licenciatura, que até à data os três cursos de Serviço Social nos Institutos atribuíam um diploma profissional. Neste processo

---

<sup>19</sup> Idem

houve a integração nas universidades de privado para o público, por sua vez os Institutos de Lisboa e do Porto eram corporativas e pretendiam transitar para o privado, mas sem sucesso.

Em 1989 foi reconhecido o grau de licenciatura, em 1987, um programa de mestrado, apesar de este obter o grau de mestre em 1995. O grau de doutoramento surge em 1996 com um programa especial. A partir de meados da década de 90 houve a expansão dos cursos de Serviço Social no plano das universidades públicas, sendo que surgiu no ensino público no século XXI, contrariamente ao que ocorria nos outros países. Quanto aos planos de estudos configuravam “um mosaico com tipificações diversas, quer quanto aos perfis das áreas de formação matriciais e da sua relação com o Serviço Social, enquanto área científica predominante quer quanto os modelos de formação específicos designadamente formação experiencial, quer ainda quanto à capacitação para a investigação e produção de conhecimento”. (Branco, 2009:73)

Com a entrada no século XXI existe a reforma do processo de Bolonha, que produziu mudanças na formação de Serviço Social, passando de oito semestres em 2002 para sete semestres em 2004. Atualmente o grau de licenciatura varia entre seis a sete semestres, com grau de mestre é de quatro semestres e o grau de doutor é de oito semestres. Em relação ao plano de estudos houve alterações que foram necessárias rever e que tinham de conter na sua conceção, tais como:

- “Assegurar a coerência vertical da formação numa perspetiva de intervenção em Serviço Social, com colaboração de diversos domínios de conhecimento da realidade social;
- Garantir que este modelo proporcione aos estudantes a clarificação uma matriz teórica que esclareça os princípios epistemológicos da formação nesta área de conhecimento, garantindo uma sólida formação nos temas, problemáticas sociais e no atual quadro sociopolítico, institucional, local, regional, nacional, europeu e internacional;
- Desenvolver o raciocínio teórico-concetual e epistemológico;
- Garantir uma cultura de intervenção e investigação;
- Assegurar uma formação que possibilita a circulação dentro do Espaço Europeu” (Ferreira, 2014: 177).

A formação tem de ter como bases de aquisição e desenvolvimento de competências identificadas com o saber em dimensões pessoais, interpessoais e sociais relacionadas com as atitudes e valores essenciais na profissão de Serviço Social, como: respeito pelos direitos humanos; domínio dos valores éticos e filosóficos no marco da intervenção profissional e a resolução de conflitos pessoais; saber intervir na relação entre justiça social e a intervenção social; ser consciente das implicações éticas para a igualdade social da pessoa; ter capacidade de estabelecer relações entre ajuda e cooperação com todos os participantes no processo de intervenção; estabelecer atitudes positivas em relação ao sujeito de atenção, equipa e ao serviço e ter capacidade para intervir sem preconceitos.

Consequentemente o ensino superior tem de gerir o seu modelo de ensino-aprendizagem e promover: empreendedorismo, inovação, excelência, mérito, criatividade, flexibilidade e capacidade de

gerir os riscos. Este processo traz consigo novos problemas sociais e que se traduz em novas aquisições na formação das ciências sociais e do Serviço Social, a nível europeu, concretamente:

- “- Estimular os alunos a desenvolver os seus objetivos pessoais e profissionais mediante o desenvolvimento da sua afirmação, criatividade e capacidade de adaptação a novas situações;
- Proporcionar a realização de práticas curriculares supervisionadas a partir de uma formação inter e transdisciplinar, desenvolvendo competências de investigação e intervenção do Serviço Social;
- Estimular a relação entre a formação e as práticas profissionais das organizações;
- Promover a relação entre a formação e o mercado de trabalho;
- Fomentar a integração no mercado de trabalho a nível nacional e internacional” (Ferreira, 2014:181).

No entanto o processo de Bolonha em Serviço Social revela vantagens e desvantagens, sendo que as primeiras dão importância e reconhecimento à profissão e à formação do Serviço Social nas instâncias europeias, proporcionando ferramentas e oportunidades para fomentar esta realidade. Por outro lado, as desvantagens colocam em causa o agir profissional, segundo o decreto-lei nº 74/2006 de 24 de Março reduz para três anos a formação, sendo que a sua redução dificulta o processo de formação e aquisição de conhecimento e competências dos alunos. Outra desvantagem revelada foi a passagem do modelo de formação de conhecimento para aquisição de competências, provocando práticas “casuísticas, controladoras e mais centradas nas dimensões técnico-administrativas” (Ferreira, 2014:330).

Esta mudança foi referenciada no decreto-lei nº 115/2013, como “errado desvalorizar o conhecimento, ou artificialmente opô-lo à noção de «competências», pelas quais ele supostamente deveria ser substituído ou nas quais deveria ser sempre englobado”, desta forma o sistema de ensino devia proporcionar a sua apropriação, sistematização, exploração e a sua operacionalização em contextos diversos como também o desenvolvimento correlativo das atitudes e capacidades dos alunos. Em Serviço Social, a aquisição de conhecimentos na formação visa a proporcionar um adequado agir profissional, o assistente social tem de saber o nível macro, meso e micro.

Atualmente o enquadramento institucional do Serviço Social integra-se em quatro formas: universidades, universidade católica portuguesa, institutos politécnicos e estabelecimentos de ensino superior particular e corporativo.

O Serviço Social desde “início que teve influências na produção de conhecimento do exterior, assim com a mundialização e a globalização ampliou os seus estudos internacionais competitivos no Espaço Europeu e internacional”. (Ferreira, 2014:332)

Em suma, a sua formação incorpora o aprofundamento do conhecimento de ética como referencial teórico e deontológico “apelando à compreensão concetual e a sua operacionalização na intervenção profissional no quadro da complexidade social que envolve as políticas, pessoas, contexto social, cultura e comunitário” (Ferreira, 2014:334).

## 1.2. Mercado De Trabalho

A transformação do mercado de trabalho é marcada pela transição sociedade pré-industrial onde a maioria da população estava envolvida na agricultura, para a sociedade industrial, em que a produção se baseia na maquinaria.

Atualmente na sociedade pós industrial predomina o crescimento de serviços e das atividades económicas do setor terciário. Desta forma, segundo Freire (1997) “o trabalho humano consistirá cada vez menos numa acção sobre os materiais e cada vez mais numa atividade entre pessoas.”

O progressivo aumento deste setor revelou simultaneamente uma tendência para o fator do conhecimento como forma de produção, ou seja, mais do que o “trabalho força” ou do que o “trabalho máquina”, torna-se dominante o “trabalho saber” (Freire, 1997:24).

Com isto, o trabalhador vende não só a sua força de trabalho, como também, o seu saber, ou seja, a sua capacidade profissional.

O crescimento económico é caracterizado por estas mudanças e com a introdução de tecnologias de informação. Com estas tendências são procurados mais profissionais com altas qualificações (científicos ou técnicos), comparando em simultâneo os resultados da expansão do ensino superior.

Ao nível organizacional do mercado Teichler (1998), este mostra a diminuição de grandes empresas e a crescente evolução de unidades de menor dimensão. Em Alves (2003) existe a caracterização de dois modelos de organização de trabalho, o “tradicional” e o “emergente”. Em que o primeiro é “característico da sociedade industrial, quem detinha o conhecimento era o gestor que era simultaneamente a autoridade”. O segundo corresponde à sociedade pós industrial em que “o conhecimento é a base e distribuído por todos os elementos da organização valorizando o trabalho de equipa e à iniciativa individual”.

Consequentemente estas mudanças levam à alteração dos perfis profissionais a integrar no mercado de trabalho. Vários autores sustentam que os perfis são procurados e selecionados segundo diversos tipos de competências e específicas à estratégia de cada empresa. As empresas enquadram-se numa nova lógica, num mercado mais concorrencial que exige de si e dos seus colaboradores uma elevada flexibilidade e capacidade de agir e se adaptar rapidamente a situações inesperadas (Fleury & Fleury, 2004).

### Quadro 1.1. Tipologias de Competências

Boyatzis (1982)	<b>Competências críticas:</b> características inerentes a desempenhos superiores. <b>Competências básicas:</b> características inerentes a desempenhos médios.
Prahalad e Hamel (1990) <sup>4</sup>	<b>Competências essenciais:</b> oferecem reais benefícios aos consumidores, são difíceis de imitar e dão acesso a diferentes mercados
Spencer & Spencer (1993)	<b>Competências básicas:</b> características essenciais a qualquer trabalho para se ser minimamente eficaz. <b>Competências distintivas:</b> distinguem alguém com um desempenho superior aos demais.
Maior (2005) Almeida & Rebelo (2011)	<b>Competências soft:</b> competências sociais e comportamentais. <b>Competências hard:</b> competências teóricas e práticas ( <i>Abordagem Anglo-saxónica</i> ) <b>Savoir:</b> Competências teóricas <b>Savoir-faire:</b> Competências práticas <b>Savoir-Être:</b> Competências sociais e comportamentais ( <i>Abordagem Francesa</i> )
Decima (2001) <sup>5</sup>	<b>Competências individuais:</b> resultantes da combinação de saberes construídos; <b>Competência coletiva:</b> conjunto organizado de competências individuais; <b>Competência organizacional:</b> reporta diretamente à organização e resulta da sua história, cultura, combinação de saberes individuais e coletivos, ferramentas de GRH.
Zarifian (2003)	<b>Competências sobre os processos:</b> relativas aos processos do trabalho; <b>Competências técnicas:</b> conhecimento específico sobre o trabalho a ser realizado. <b>Competências sobre a organização:</b> saber organizar os fluxos de trabalho. <b>Competências de serviço:</b> relativas às competências com impacto no consumidor final. <b>Competências sociais:</b> atitudes que sustentem os comportamentos das pessoas.
Fleury & Fleury (2001)	<b>Competências de negócio:</b> relativas à compreensão do negócio; <b>Competências técnico profissionais:</b> relativas a operações, ocupações ou atividades; <b>Competências sociais:</b> necessárias na interação entre indivíduos.
Ceitol (2010)	<b>Competências específicas:</b> associadas a uma determinada função, profissão, emprego) <b>Competências transversais:</b> não contextuais e transferíveis para diferentes contextos.
Camara, Guerra, & Rodrigues, (2010)	<b>Competências de liderança e de gestão</b> <b>Competências técnico-profissionais:</b> dependem do tipo de função e área de atividade. <b>Competências comportamentais:</b> atitudes e comportamentos que o titular de uma função deverá evidenciar de modo a ter um desempenho coerente com os valores e cultura da empresa. <b>Competências Core/Genéricas:</b> ligadas à missão, princípios operativos e valores da empresa.

Fonte: André, Ana (2013) “As competências transversais e as práticas de gestão por competências: um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais”.

Para além de haver diferentes tipologias de competências, existem também as competências transversais em que a Organização Internacional do Trabalho (2002) refere que são “aquelas que são comuns a diversas atividades profissionais. Permitem a transferibilidade de um perfil profissional a outro ou de um conjunto de módulos curriculares a outros”.

Num estudo levado realizado pela OCDE (2001) são destacadas as competências transversais mais valorizadas pelos empregadores, segundo três tipologias: competências interpessoais (trabalho em equipa e capacidade de colaborar num objetivo comum; capacidade de liderança); competências intrapessoais (motivação e atitude; capacidade de aprendizagem; capacidade de resolução de problemas; capacidade de comunicação efetiva com colegas e clientes; capacidade de análise) e competências tecnológicas.

Silva (2008), no seu estudo sobre a realidade portuguesa, chegou à conclusão que entre as 40 competências estudadas, as consideradas mais importantes para os empregadores e licenciados foram: resolução de problemas, planeamento/organização, tecnologias da informação e comunicação, motivação, relacionamento interpessoal, aprendizagem contínua, adaptação à mudança e autoconfiança. As competências transversais como: tecnologias da informação e comunicação, comunicação oral e escrita, relacionamento interpessoal, trabalho em equipa, adaptação à mudança, gestão da informação e do conhecimento, resolução de problemas, planeamento e organização, motivação e aprendizagem contínua têm estado presentes em estudos nacionais e europeus como as mais valorizadas pelo mercado de trabalho.

### **1.2.1. Mercado de trabalho do assistente social em Portugal**

A integração no mercado de trabalho dos Assistentes Sociais foi simultânea à evolução da formação académica. No entanto existe um retrato do perfil profissional dos assistentes sociais que têm por sua vez sido alterado segundo as mudanças do contexto económico, político e social da sociedade.

De acordo com Alcina (1995), em 1945, o campo profissional ampliou-se à área hospitalar, dispensários de saúde, organismos tutelares educativos e prisionais, sendo o Estado o principal empregador.

Em 1956, os assistentes sociais eram formados com o intuito de se tornarem agentes de controlo social, cujo exercício profissional “é uma missão (missionárias, apóstolas, militantes) e uma arte”, que por sua vez predominam as funções simbólico-ideológicas, mas acrescem as qualidades de um profissional “compreensivo, prestável, equilibrada, deve ter tato, delicadeza, ternura, paciência, bondade, aprumo exterior e dignidade física” (Branco, 2005:4).

Nos anos 60 assiste-se à criação de diversos projetos locais e comunitários e na década de 70, os profissionais tomam consciência do caminho que a profissão tem percorrido, sendo meros executores das políticas sociais e com domínio em atividades assistenciais. Após o 25 de Abril surgiram novas práticas e campos de intervenção como a segurança social, poder local, justiça, e organizações da sociedade civil (IPSS's, ONG's e cooperativas). Na década de 90 predomina o setor privado em detrimento da transferência das funções do Estado para as IPSS e a regulação do mercado. Por sua vez, as Portarias nº 370/90 e 1144/90 permitiram que as licenciaturas ministradas nos Institutos de Lisboa, Coimbra e Porto conferissem os diplomas profissionais. No seguimento do Decreto-Lei 45-A/84, de 3 de Fevereiro no artigo nº 2 “é criada a carreira de técnico superior de serviço social, integrada no grupo das carreiras do pessoal técnico superior de regime geral”, posteriormente no o Decreto-Lei 353-A/89, de 16 de Outubro houve o descongelamento da carreira dos formados pelas primeiras portarias. Entretanto o decreto-lei 248/85, de 15 de Julho, fixou a carreira dos Assistentes Sociais na função pública.

O decreto-Lei 296/91, de 16 de Agosto, veio criar a carreira profissional de técnico de Serviço Social de modo a enquadrar todos os diplomados com curso de Serviço Social. Por conseguinte o

decreto-Lei n.º148/94 de 25 de Maio veio permitir a transição dos diplomados com cursos de política social para a carreira de técnico superior de serviço social. O decreto-Lei n.º 144/98 de 3 de Maio veio alterar o decreto-lei 296/91, de 16 de Agosto. Existem posteriormente até à atualidade legislação que regula a carreira profissional em âmbito da função pública e terceiro setor.

Segundo a Classificação Nacional das Profissões em 2010, enquadra-se no segundo grupo “Especialistas das atividades intelectuais e científicas”, no subgrupo “Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais”, como “especialista de trabalho Social” com funções e tarefas: “entrevistar indivíduos, famílias ou grupos para avaliar situações e problemas e determinar os serviços necessários; analisar situação dos indivíduos e apresentar alternativas para solução dos problemas; compilar registos de processos, de relatórios de tribunal ou de outros actos legais; proporcionar aconselhamento, terapia, serviços de mediação e sessões de grupo para que o indivíduo desenvolva competências para resolver e lidar com os seus problemas sociais e pessoais; planejar e implementar programas de intervenção para auxílio de clientes e consultar serviços que fornecem assistência financeira, ajuda legal, alojamento, tratamento médico e outros serviços; investigar casos de abuso ou negligência e levar a cabo acções que protejam crianças, jovens ou outras pessoas em risco; trabalhar com “infractores” durante o processo e após a sentença para ajudar a sua integração na comunidade e mudar de atitudes e comportamento; aconselhar directores das prisões sobre as condições em que um “infractor” deve ser preso, libertado da prisão ou ser objecto de medidas de correcção alternativas; actuar como advogado na solução dos problemas que afectam grupos de pessoas na comunidade; desenvolver programas de prevenção e intervenção ajustados às necessidades da comunidade”.

Os licenciados em Serviço Social desenvolvem a sua atividade profissional em diversas instituições destacando-se: serviços do Estado; autarquias; organizações sociais não lucrativas, associações, cooperativas, sindicatos e empresas.

Segundo Ferreira (2008) “o Serviço Social no quadro das ciências sociais e humanas consiste numa formação cujo perfil profissional é definido pela sua dimensão operativa, baseada em instrumentos e ferramentas técnicas e científicas”.

Por sua vez a atividade profissional de um assistente social tem inerentes dois tipos de competências: técnicas e teóricas. As primeiras destacam-se: “conceção, relação, comunicação, intervenção e avaliação sendo esta a menos exercitada pelos profissionais e a mais necessária”. No que respeita às competências teóricas, os assistentes sociais revelam na sua prática o domínio do conhecimento em Serviço Social ao nível do: “saber-fazer, saber-ser/ estar, respeito, autodeterminação, não fazer juízos de valor, empowerment e elaboração do diagnóstico social” (Ferreira, 2011:208). Reforça ainda, as competências sociais necessárias à realidade comunitária e de proximidade promovendo o conhecimento macro, meso e micro da realidade.

### **1.3. Integração Profissional: do conceito às teorias e abordagens**

A integração no mercado de trabalho é nos últimos tempos alvo de debates políticos e sociais, resultando em diversas medidas no âmbito das políticas de emprego e educação/formação.

Ao verificar a literatura científica, esta confronta-se com diversos termos para denominar o mesmo fenómeno: inserção profissional, entrada na vida ativa, transição profissional, transição da escola para o trabalho, entrada no emprego e integração profissional. No entanto, segundo Alves (2003), cada um destes conceitos surgiu num momento específico, dentro de um corpo social particular. Por sua vez, estes termos só adquirem sentido e pertinência num dado momento histórico sociedade, isto é, a sua contextualização é necessária quando se dissocia os campos da educação e trabalho/emprego. Esta dissociação, segundo Dubar (2001), é marcada pela separação da vida familiar e vida profissional. Nos finais do século XX intensificou-se o debate social e político devido à massificação do ensino superior, das tendências do mundo económico e profissional e das transformações dos empregos, carreiras e percursos profissionais. (Alves, 2007:163)

O conceito surge em França 1960, com o termo “entrada na vida adulta” devido à situação vivida pelos jovens operários mais desfavorecidos. Na década seguinte surge o termo “inserção profissional” como continuidade à problemática sendo unânime a sua utilização em diversos estudos. Vários autores revelaram que ao longo da análise de diversos países as expressões se alteravam segundo a causa analisada. A partir da década de 70 nos países anglo-saxónicos utiliza-se “transição da escola para o trabalho” e nos países germânicos “transição” no plural. Na década de 90, autores como Joseph, Lochet e Mansuy utilizam “integração profissional” mas para analisar os processos após a inserção nas empresas, como processos de recrutamento e gestão. O termo inserção profissional surge primeiramente em textos legislativos e posteriormente revela-se um fenómeno social em França, é visto por duas problemáticas: a importância dada ao trabalho assalariado e sobre a questão da exclusão social. Segundo Castel (2003) “o emprego é a matriz de uma condição estável que associa o trabalho a garantias e direitos individuais”. Desta forma o emprego assegura estabilidade financeira e económica, o estabelecimento de relações sociais, uma organização do tempo e do espaço e uma identidade, conferindo uma função integradora. (Alves, 2008:65). A autora remete para o campo complexo onde se relacionam as várias dimensões de integração no termo inserção profissional, tendo em conta que falar de inserção profissional de jovens é falar de integração económica, social cívica, simbólica e profissional, ou seja, inclusão. A inserção profissional revela-se um momento e percurso dos diplomados na relação educação e mercado de trabalho, assim é importante analisar as perspetivas e abordagens teóricas para compreender melhor esta realidade. (Alves, 2007: 159)

A inserção profissional como momento entre a relação da educação e mercado de trabalho caracteriza-se pela Teoria do Capital Humano, perspectiva da Sociologia das Desigualdades Escolares e ainda dentro das teorias do mercado de trabalho existem a teoria de segmentação, teoria da regulação, abordagem do sistema de emprego. Por fim, são referidas as abordagens tradicionais das articulações entre educação e trabalho (necessidades de recursos humanos e procura social de educação).

A teoria do capital humano introduziu o fator da educação como investimento para o crescimento económico, segundo Becker (1964), as pessoas com elevados níveis de instrução são mais produtivos e recebem um salário mais elevado, na altura os resultados e a relação era direta, atualmente é questionada. Posteriormente existiram variantes à teoria, como a Teoria do Sinal e de Filtro na década de 70, que referem características individuais dos sujeitos (idade, sexo...) podem influenciar a relação da educação com o mercado de trabalho, tal como questionam o aumento da produtividade segundo os níveis de escolarização. Por conseguinte, as perspetivas da sociologia das desigualdades escolares seguem a análise das teorias anteriores, mas analisam as variáveis sociais da caracterização dos diplomados (origem social, sexo, etnia...) para compreender a heterogeneidade da população para a inserção profissional. Estas variáveis sociais influenciam as escolhas e opções em relação trajetória escolar e profissional.

Como abordagens do lado da oferta existem: a teoria da segmentação (valoriza o papel da escola na socialização e aprendizagem de saberes como promoção de valores e comportamentos; o mercado de trabalho cada qual com as suas regras de recrutamento, promoção e remuneração), a teoria da regulação (mercado de trabalho como um sistema de interação entre vários fatores, atores, normas e hábitos) e a abordagem do sistema de emprego (para os empregadores os trabalhadores caracterizam um certo volume de capital económico, social e cultural).

As últimas abordagens tradicionais entre o ensino superior e o trabalho revelam a preocupação com as exigências do mercado de trabalho realizando os planos e políticas educativas segundo as necessidades do mercado de trabalho (abordagem das necessidades de recursos humanos), por outro lado, é importante o ensino superior baseado na liberdade de escolha, procura de talento e igualdade de oportunidades. No entanto, por vezes não corresponde às necessidades do mercado, provocando a oferta escassa e estagnada (abordagem da procura social da educação). Estas teorias têm sido alvo de críticas e análise ao longo das décadas, mas o que se pretende é referir que a inserção profissional não pode ser entendida como um momento em que se articula a posse de um diploma e o mercado de trabalho (Alves, 2007:194).

O conceito pode ser analisado segundo as teorias de Oliver Galland, Jose Rose, Michael Vernières e segundo a abordagem de outros autores sobre a sua construção pessoal e social. Estas abordagens interrogam o valor e a utilidade do diploma na vida dos diplomados e sobre o processo de inserção dos mesmos.

Na perspetiva de Galland, a inserção profissional não pode ser separada da análise dos modelos de entrada da vida adulta, ou seja, a saída de casa dos pais, o início da conjugalidade que coincidem com a entrada na vida profissional. No caso da abordagem de Rose, o papel do estado e das entidades empregadoras na inserção são importantes, revelando o processo longo e complexo podendo passar por diversas fases. Para Vernières, o termo inserção é reservada àqueles que nunca pertenceram à população ativa. A inserção numa fase inicial é para o diplomado fácil, o problema para o autor é a fase final que se caracteriza pela integração profissional estável no emprego. O autor remete

importância para a qualificação como finalidade económica, por outro lado também mostra importância ao papel das políticas do Estado para a inserção. Existem abordagens que refletem a inserção profissional como a realização de um projeto pessoal e profissional (Vicens e Trottier) e de forma similar existem outras que procuram mostrar a inserção como um período de socialização e de estruturação identitária (Dubar, Nicole-Drancourt e Berger) (Alves, 2007:212-216).

Em suma o conceito retrata-se segundo o tempo e o contexto de determinada sociedade, objeto multidimensional e recente, com diversas características e indicadores de análise. A inserção profissional requer atenção nas relações com os aspetos individuais, institucionais bem como com o contexto em que se inscrevem (Oliveira, 2012:131).

Por outro lado, pode-se analisar a inserção profissional segundo três dimensões: a relação entre educação e emprego (tempo médio de espera até à obtenção de emprego, metodologia utilizada no recrutamento de diplomados, estratégias de recrutamento dos empregadores); a relação entre educação e trabalho (critérios de recrutamento dos diplomados utilizados pelos empregadores, correspondência entre área de formação académica e área de atividade profissional, articulação entre conteúdos da preparação para a vida profissional no ensino superior e conteúdos da atividade profissional, contributos de aprendizagem experiencial para o desempenho profissional, tipo de tarefas e funções desempenhadas pelos diplomados); a vivência da transição entre educação e trabalho/emprego (grau de satisfação relativamente ao percurso escolar e profissional) (Alves, 2007:255).

#### **1.4. Estado e União Europeia: Políticas e Medidas De Empregabilidade**

Ao longo dos últimos quinze anos são várias e profundas as mudanças nas políticas de emprego desenvolvidas nos países de capitalismo avançado, de entre as quais uma das componentes que mais se destaca é a componente da ativação. Tendo em conta que o objetivo desta secção é mostrar as políticas que visam a integração dos jovens licenciados no mercado de trabalho e os mecanismos que o Estado estabelece, revela pertinente desenvolver as políticas ativas e não abordar as políticas passivas.

As políticas ativas de emprego visam aumentar a participação de todos os membros da sociedade no mercado de trabalho e podem apresentar diferentes configurações em função do regime de Estado Providência (Barbier, 2009 *apud* Valadas, 2013:89). Nelas se incluem desde medidas que visam promover a adaptação da mão-de-obra através da formação profissional, até aos incentivos à criação de novos empregos. Por seu lado, as medidas passivas de emprego incluem as compensações financeiras atribuídas em caso de desemprego (e.g. subsídio de desemprego, subsídio de desemprego a tempo parcial, subsídio social de desemprego).

A política europeia de promoção ao emprego e à educação como criação de mecanismos facilitadores de integração profissional é a Estratégia Europa 2020, que foi lançada recentemente em 2010 para os próximos 10 anos.

A estratégia Europa 2020 “visa criar um crescimento inteligente, mediante o investimento na educação, na investigação e na inovação, sustentável, dando prioridade à transição para uma economia de baixo teor de carbono, e inclusivo, prestando especial atenção à criação de emprego e à redução da pobreza. A estratégia centra-se em cinco objetivos ambiciosos nas áreas do emprego, investigação, educação, redução da pobreza e clima/energia”.<sup>20</sup> Especificamente para a inserção no mercado de trabalho tem como iniciativa a Agenda para Novas Competências e Empregos, através desta iniciativa, a Comissão propõe-se ajudar a UE a atingir a sua meta para o emprego em 2020: dar trabalho a 75 % da população em idade activa (ou seja, entre os 20 e os 64 anos).<sup>21</sup> De forma a intensificar as reformas no sentido de melhorar a flexibilidade e a segurança do mercado de trabalho (flexisegurança); equipar as pessoas com as competências adequadas para os atuais e futuros postos de trabalho; reforçar a qualidade do emprego e garantir melhores condições de trabalho; melhorar as condições para a criação de emprego.<sup>22</sup>

Por sua vez a nível nacional por parte do Estado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional existem incentivos para a promoção ao emprego e inserção dos licenciados, tais como: os apoios à contratação, os estágios, o emprego jovem ativo, o empreendedorismo, o emprego inserção, a reabilitação profissional e o incentivo à aceitação de ofertas. Dentro destes temas, existem medidas e programas que tentam abranger o máximo de pessoas com diversos critérios, alguns adequam-se aos licenciados que entram no mercado de trabalho, pela primeira vez. Os apoios à contratação abrangem três tipos de apoios: o estímulo emprego, o incentivo emprego e a igualdade de género. A medida estímulo emprego<sup>23</sup>, regida pela portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho<sup>24</sup>, tem como objetivo o “apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregados inscritos nos serviços de emprego, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados.”<sup>25</sup>

A medida Incentivo Emprego, regida pela portaria n.º 17/2014, de 27 de Janeiro<sup>26</sup>, tem como objetivo o “apoio financeiro aos empregadores que, entre 1 de outubro de 2013 e 30 de setembro de 2015, celebrem contratos de trabalho regulados pelo código de trabalho.”<sup>27</sup>

Enquanto a medida “igualdade de género”, regida pelas portarias n.º 84/2015, de 20 de março e n.º 149-A/2014, de 24 de julho tem como objetivo o “apoio financeiro aos empregadores que

---

<sup>20</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_pt.htm)

<sup>21</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=958>

<sup>22</sup> idem

<sup>23</sup>

<https://www.iefp.pt/documents/10181/190358/Quadro+comparativo+Estimulo+2013+e+Estimulo+Emprego+140918.pdf/af0f3fc4-cfc9-452f-9066-dfbcdca9bfb>

<sup>24</sup> <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2014/07/14101/0000200006.pdf>

<sup>25</sup> <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>

<sup>26</sup> <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2014/01/01800/0055000551.pdf>

<sup>27</sup> <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>

celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão.”<sup>28</sup>

Relativamente aos estágios, estes subdividem-se em: “estágios emprego” e “estágios não financiados”. A medida “estágios emprego”, foi já alterada por várias portarias: a portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, alterada pelas portaria n.º 375/2013, de 27 de dezembro, portaria n.º 20-A/2014, de 30 de janeiro e portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho e atualmente o despacho n.º 9841-A/2014, de 30 de julho. A medida “estágio emprego” tem como objetivo a realização de “estágios com a duração de 9 meses, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.”<sup>29</sup> Quanto aos “estágios não financiados” abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, o objetivo define que a “entidade empregadora pode sempre organizar e promover estágios profissionais, sem financiamento público.”<sup>30</sup>

A medida “emprego Jovem Ativo”, regida pela portaria n.º 150/2014, de 30 de julho e pelo despacho n.º 11348/2014, de 10 de setembro, visa o “desenvolvimento de experiências práticas em contexto de trabalho por equipas de jovens, compostas por 2 ou 3 jovens desfavorecidos do ponto de vista das qualificações e da empregabilidade e 1 jovem qualificado, tendo em vista melhorar as suas condições de integração socioprofissional. Tais experiências desenvolvem-se no contexto de um projeto, com a duração de 6 meses, o qual integra um plano de inserção para cada uma das duas tipologias de destinatários.”<sup>31</sup>

As medidas de empreendedorismo são um conjunto de ferramentas de apoio à criação de empresas e do próprio emprego através do “Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego” e no âmbito do programa “Investe Jovem”. O “Apoio à Criação de Empresas”, abrangida pela portaria n.º 95/2012, de 4 de Abril e Portaria n.º 157/2015, de 28 de Maio, é uma “medida no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, que consiste na atribuição de apoios a projetos de criação de empresas de pequena dimensão com fins lucrativos, incluindo cooperativas, através do acesso a linhas de crédito com garantia e bonificação da taxa de juro concedido por instituições bancárias.”<sup>32</sup>

O programa Investe Jovem destina-se a “promover a criação de empresas por jovens desempregados, através das seguintes modalidades de apoio: apoio financeiro ao investimento, apoio financeiro à criação do próprio emprego dos promotores, apoio técnico na área do empreendedorismo para reforço de competências e para a estruturação e consolidação do projeto”<sup>33</sup>.

O programa “Inserção” e/ou “Inserção Mais” tem como objetivo a “realização de trabalho socialmente necessário por parte de desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou de

---

<sup>28</sup> <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>

<sup>29</sup> <https://www.iefp.pt/en/estagios>

<sup>30</sup> <https://www.iefp.pt/en/estagios>

<sup>31</sup> <https://www.iefp.pt/en/emprego-jovem-ativo>

<sup>32</sup> <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>

<sup>33</sup> <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>

subsídio social de desemprego” e “realização de trabalho socialmente necessário por parte de beneficiários do rendimento social de inserção e outros desempregados inscritos, não beneficiários de prestações sociais”, respetivamente.

As medidas de reabilitação profissional e incentivo à aceitação de ofertas, abrangem casos específicos da população. Existem também os “Gabinetes de Inserção Profissional” (GIP’s)<sup>34</sup> que têm como objetivo “prestar apoio a jovens e adultos desempregados no seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho”.

### **1.5. Conclusão**

O problema da integração profissional dos licenciados em Serviço Social tem vindo a aumentar e as mudanças que têm surgido ao longo das décadas no mundo da formação académica e no mundo do mercado de trabalho têm vindo a dificultar todo o processo inerente. A dificuldade em limitar os campos de Serviço Social e a crescente abrangência de profissões que emergem com práticas semelhantes levam a que a integração profissional seja realizada de forma diferente e que a relação entre a formação académica e o mercado de trabalho seja mais próxima e facilitadora, dando ferramentas e instrumentos para essa eficiência.

Com as perspectivas teóricas derivaram quatro preposições, que delimitam a metodologia, método e técnicas utilizadas na recolha de dados. As preposições analisam sempre três dimensões, em que estas estabelecem relações ou desencadeiam processos de convergência ou divergência entre os conceitos analisados neste capítulo. Desta forma, com a recolha de dados, pretende-se responder à pergunta de partida e por sua vez verificar as preposições.

Como primeira preposição: “o modelo de formação em Serviço Social orienta-se pelos fundamentos do Serviço Social e pelas políticas de integração profissional”; existem três dimensões de análise que são: o modelo de formação académico em Serviço Social, os fundamentos do serviço social e as políticas de integração profissional. Em que o modelo de formação académico é a variável dependente e as restantes dimensões são independentes.

Com a segunda preposição: “a integração profissional dos licenciados em Serviço Social é influenciada pela relação formação académica e perfil profissional procurado”; existem as seguintes dimensões: formação académica, perfil profissional no mercado de trabalho e integração profissional. Esta preposição pressupõe que existe relação entre a integração dos licenciados em Serviço Social através do perfil procurado e da formação académica.

Com a terceira preposição: “as políticas do Estado de apoio à integração profissional do assistente social são facilitadores para o processo de transição: universidade e mercado de trabalho” tem como principal dimensão analisar as políticas de empregabilidade em Portugal como processo facilitador de integração profissional.

---

<sup>34</sup> <https://www.iefp.pt/en/gabinetes-de-insercao-profissional>

Por último, a quarta preposição: “a análise entre o perfil académico e o perfil profissional do assistente social concretiza os princípios do modelo de ensino- aprendizagem no quadro da declaração de Bolonha”, analisa as dimensões: perfil académico de assistente social, perfil profissional de assistente social e o modelo de processo- aprendizagem da declaração de Bolonha. Pressupondo que os princípios da declaração de Bolonha estão subjacentes na formação académica e no perfil profissional procurado.

Para se compreender e analisar de uma melhor forma as dimensões analisadas da integração profissional, desdobrou-se em conceitos operacionais.

#### **Quadro 1.2. Integração profissional: Dimensões de análise e os seus indicadores**

<b>Integração Profissional-Indicadores</b>	
Formação Académica - Instituição Superior	- Competências teóricas - Competências técnicas - Satisfação com Universidade; - Média (valores); - Atividades extracurriculares
Serviço Social – Formação Académica	- Plano de Estudos; - Seminários, workshops, conferências; - Estágios; - Competências teóricas;
Serviço Social – Mercado de Trabalho	- Funções; - Áreas; - Contrato, - Regime; - Satisfação com percurso profissional; - Competências técnicas; - Tempo de desemprego; - Medidas facilitadoras do Estado;
Serviço Social	- Fundamentos da profissão; - Código de ética
Declaração de Bolonha	- Princípios; - Erasmus, intercâmbios (Mobilidade); - Empregabilidade;

## **CAPÍTULO II- METODOLOGIA**

O capítulo descreve a metodologia utilizada durante a investigação, desta forma é descrito o campo empírico, amostra e as técnicas de recolha e análise dos dados. Este capítulo destina-se ao desenho que a investigação leva a cabo, proporcionando em detalhe o que foi questionado e que metodologias e métodos foram utilizados.

Sendo o seguimento do capítulo anterior, este pretende demonstrar o que será analisado na prática, para analisar as preposições e responder à pergunta inicial.

O estudo de caso é associado à relação pessoal que o investigador tem com o caso em particular, desta forma, a particularidade será o campo empírico e a população escolhida.

### **2.1. Metodologia**

A metodologia apresentada nesta investigação é o estudo de caso, apresentado como “um dos referenciais metodológicos com maiores potencialidades para o estudo da diversidade de problemáticas que se colocam ao cientista social” (Coutinho, 2014:334).

Esta abordagem, como o nome indica, distingue-se pelo plano de investigação em estudo ser intensivo e detalhado, denominado assim por “caso”. Isto é, o estudo de caso examina o caso “em detalhe, em profundidade, no seu contexto natural, reconhecendo-se a sua complexidade e recorrendo-se para isso a todos os métodos que se revelem apropriados” (Gómez, Flores e Jimenez, 1996; Yin, 1994 *apud* Coutinho, 2014:335).

A finalidade da investigação é preservar e compreender o caso no seu todo e na sua unicidade. Yin (1994), define o estudo de caso como “uma investigação empírica que investiga um fenómeno no seu ambiente natural, quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são bem definidas e em que múltiplas fontes de evidência são usadas”. Consequentemente emergiram cinco características-chave, que são: “o caso é um sistema limitado, tem fronteiras em termos de tempo, eventos ou processos e que nem sempre são claras e precisas; é um caso sobre algo, que há que identificar para conferir foco e direcção à investigação; tem de haver sempre a preocupação de preservar o carácter único, específico, diferente, complexo do caso; decorre em ambiente natural e o investigador recorre a fontes múltiplas de dados e métodos de recolha.” (Coutinho, 2014:336)

Segundo Yin (2009), um dos componentes para realizar o estudo de caso, são as preposições, que por sua vez direccionam a atenção para as respostas à questão de partida. As preposições ajudam a seleccionar a informação relevante e quanto mais especifica mais limitam o estudo e amostra. Como é um estudo de cariz descritivo, pode provocar um alcance analítico, interrogativo sobre a situação conduzindo a confrontos com casos ou teorias existentes.

O “estudo de caso” é erradamente conduzido aos paradigmas interpretativo/qualitativo, no entanto também pode ser associado aos paradigmas positivistas, assim é considerado por muitos autores uma investigação mista. Numa investigação, o conceito de paradigma é definido pela

concordância do quadro teórico e metodológico na comunidade científica, destacando a coerência quanto à natureza da investigação e à concepção do conhecimento.

### **2.1.1. Paradigma Positivista/Quantitativo**

Denominado por quantitativo, empírico-analítico, racionalista ou empirista pretende adaptar o modelo das Ciências Naturais em Investigação de Ciências Sociais e Humanas, através de uma metodologia de cariz quantitativa. Por conseguinte este paradigma teve um sucessor, pós-positivismo, que altera o seu ponto de vista ontológico, uma visão realista de ver o mundo, para vários autores, “uma forma de descobrir como as coisas são e como trabalham mesmo”, e cujo fim último de “prever e controlar os fenómenos” (Guba, 1990 *apud Coutinho, 2014:11*), para um realismo crítico, ou seja, embora admitindo um mundo exterior que opera segundo as leis causais, admite a impossibilidade de obtenção de um conhecimento totalmente objetivo fruto de múltiplas limitações humanas (sensoriais e intelectuais) que exigem ao investigador uma rigorosa posição crítica em relação aos dados da observação.

Este tipo de paradigma nas Ciências Sociais e Humanas significa aceitar que o conhecimento se questiona por hipóteses causais e estatisticamente comprovadas, implicitamente a investigação social oferece os meios de criar provas objetivas para evitar a subjetividade e juízos de valor. Neste paradigma o papel da teoria é crucial já que os investigadores têm de ter em conta o seu quadro teórico que orienta as suas hipóteses.

O paradigma positivista veio anunciar a forma de realizar a investigação, tanto para as ciências sociais como para as ciências humanas.

### **2.1.2. Paradigma Interpretativo/ Qualitativo**

Este paradigma designado por hermenêutico, naturalista ou mais recentemente construtivista, apareceu no século XX, no período coincidente com o aparecimento da Antropologia e da Sociologia de Chicago, no entanto foi na década de 60 que os cientistas sociais mostraram estudos com abordagens interpretativas. Numa segunda fase, na década de 70, assistiu-se a uma explosão de estudos deste âmbito, respondendo ao que a metodologia positivista nas Ciências Sociais e Humanas não conseguia responder. Numa terceira fase, na década de 80, é confrontada com o impacto destes estudos na construção de várias versões de realidade, e numa última fase, nos anos 90, é caracterizada pela construção de teoria que se adaptem a problemas/situações específicas, sendo que na literatura anglo-saxónica é conhecida por “grounded theory”. (Coutinho, 2014:16)

Do ponto de vista ontológico, este paradigma adota uma posição relativista, pois segundo o autor Guba (1990), existem múltiplas realidades que existem sob a forma de construções mentais social e experiencialmente localizadas, valorizando o papel do investigador, como construtor de conhecimento. (Coutinho, 2014: 18)

Segundo diversos autores, esta abordagem pretende atravessar-se no mundo pessoal dos sujeitos, “para saber como interpretam as diversas situações e que significado tem para eles”. (Idem)

A busca de significados, “a construção indutiva da teoria, o papel central assumido pelo investigador, o não admitir uma única mas várias vias metodológicas, levam necessariamente, à produção de outro tipo de conhecimento” (idem).

Assim as características-chave da perspetiva qualitativa são: “ ter um contacto longo com a situação real, refletindo o dia-a-dia dos indivíduos, grupos, sociedades; objetivo do investigador é ter uma visão holística do contexto em estudo; os dados são captados a partir das perceções dos próprios autores, deixando de parte os preconceitos e ideias feitas; não desvirtuar a originalidade dos dados; os instrumentos de recolha de dados não são estandardizados, sendo o investigador o principal instrumento de recolha; os dados são as palavras obtidas através de observações diretas e indiretas, entrevistas e documentos e as palavras são analisadas de forma a permitir o investigador contrastar, comparar, analisar e desvendar padrões dentro das mesmas” (Idem:329).

### **2.1.3. Metodologias Mistas**

No século XX, a partir dos anos 80, começou a manifestar-se a dicotomia entre o quantitativo e qualitativo, colocando de lado a ideia de confronto entre os dois paradigmas e apostando na complementaridade. Na prática é utilizar num mesmo estudo técnicas e métodos de recolha de dados, de um e outro paradigma.

No entanto, existem desafios que esta utilização conjunta coloca, tendo em conta que os pressupostos das teorias, as bases são diferentes, mas uma das formas de ultrapassar é relacionar “cada conjunto de dados com a teoria que lhe está subjacente e analisar de que modo os diferentes conjuntos de dados são complementares ou apresentam contradições entre eles” (idem:356).

Segundo Teddlie e Tashakkori (2009) as metodologias mistas “apresentam-se como uma alternativa às tradicionais, defendendo que o uso das ferramentas metodológicas para a recolha de informação de natureza descritiva ou numérica, é independente da metodologia utilizada, devendo o investigador centrar-se no problema em estudo, ou seja, na busca da resposta mais correta à sua questão inicial.” (Teddlie e tashakkori, 2009 *apud* Coutinho, 2014: 356).

## **2.2. Campo Empírico**

Nesta investigação, o campo empírico escolhido é o ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa. É uma instituição do ensino superior publica com regime de Fundação Pública, mas gerida em direito privado.

Iniciou em 1972, com a designação de ISCTE- Instituto Superior de Ciências e do Trabalho Empresarial, com os cursos de Economia, Organização e Gestão de Empresas e Ciências da Empresa. No entanto, em 2007, altera a sua denominação para ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).

Por sua vez a missão do ISCTE.IUL é “produzir, transmitir e transferir para a comunidade conhecimentos científicos de acordo com os mais altos padrões internacionais, tendo em vista contribuir para a aprendizagem ao longo da vida e proporcionar valor económico, social e cultural à sociedade”. Esta missão tem como vertentes (investigação, ensino e aprendizagem, e serviço à comunidade) que se traduzem numa visão do ISCTE-IUL enquanto *research university*, que se complementam com os objetivos inerentes:

- “a) Um corpo docente e de investigadores de elevadas competências de acordo com os melhores critérios internacionais;
- b) A internacionalização das atividades de investigação, ensino e transferência de conhecimento, bem como dos corpos docente e discente, inserindo plenamente o ISCTE-IUL nas redes internacionais de investigação e de ensino;
- c) A transferência e o intercâmbio dos conhecimentos científicos e tecnológicos produzidos, designadamente através do desenvolvimento de produtos, da prestação de serviços à comunidade, da formação ao longo da vida e da promoção do empreendedorismo e da empregabilidade;
- d) A realização e promoção de atividades que permitam o acesso e a fruição de bens culturais e científicos por todas as pessoas e grupos, internos e externos ao ISCTE-IUL;
- e) A interação permanente com a sociedade, contribuindo para a análise e resolução de problemas a nível nacional e local, e estabelecendo parcerias com entidades comprometidas com o desenvolvimento cultural, social e económico do país;
- f) A profissionalização da gestão e a qualificação das infraestruturas com a criação de condições de excelência que dêem suporte efetivo às atividades de investigação, de ensino e de transferência de conhecimento para a sociedade e que assegure a qualidade de vida no campus e a sustentabilidade institucional.”<sup>35</sup>

Concisamente, os objetivos estratégicos do ISCTE-IUL são inovação, a qualidade, a internacionalização e o desenvolvimento de uma cultura empreendedora.

A Instituição conta com oito centros de investigação, e diversas parcerias com organizações estatais e não estatais que apoiam a empregabilidade.

Os cursos no ISCTE-IUL são organizados por quatro escolas: ISCTE Business School, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Escola de Tecnologias e Arquitetura e Escola de Sociologia e Políticas Públicas. A Licenciatura de Serviço Social está integrada na Escola de Sociologia e Políticas Públicas, sendo que esta abrange os departamentos de Sociologia, de Ciência Política e Políticas Públicas, de História e de Métodos de Pesquisa Social, por outro lado abrange os centros de Investigação e Estudos de Sociologia, o Centro de Estudos de História Contemporânea e o Centro de Estudos Africanos. Atualmente integra 4 licenciaturas, 16 mestrados, 10 programas de doutoramentos e 6 pós-graduações. A estrutura matricial dos cursos possibilita a transversalidade ou o grau de

---

<sup>35</sup> [http://www.iscte-iul.pt/quem\\_somos/Missao\\_e\\_Visao.aspx](http://www.iscte-iul.pt/quem_somos/Missao_e_Visao.aspx)

especialização, podendo os alunos encontrar aquele que melhor corresponda aos seus objetivos e interesses. A Escola tem por objetivos desenvolver atividades de ensino e de investigação de qualidade científica e profissional nos diversos graus de ensino. Tem como objetivo comum dar visibilidade às políticas públicas enquanto domínio principal de incidência da investigação e dos diplomados, como campo estratégico de futuro, vocacionado para a convergência interdisciplinar na formação e na investigação, e na empregabilidade.

Esta entidade foi intencionalmente escolhida devido, à sua recente aquisição da licenciatura de Serviço Social e das suas características, como modelo de aprendizagem e de formação.

A licenciatura de Serviço Social está integrada na Escola de Sociologia e Políticas Públicas em conjunto com outras áreas de Ciências Sociais, iniciou em 2010 com duração de seis semestres e difere entre as outras instituições com o modelo de formação de alternância, havendo um contínuo envolvimento entre a Universidade (científico e teórico) e as equipas de Serviço Social nas diferentes organizações públicas, privadas, empresariais e de solidariedade social (prático e técnico-operativo).

A formação em Serviço Social pretende responder “com eficácia e eficiência técnica aos problemas sociais emergentes numa sociedade cada vez mais globalizada e excludente, através do aprofundamento das teorias fundamentais relacionadas com os direitos humanos, cidadania activa, social advocacy e empowerment, ética, psicologia e sociologia.”<sup>36</sup>

A sua implementação após o processo de Bolonha, rege-se a partir da Estratégia de Lisboa (2000) e baseada no conhecimento, na competitividade, na coesão social e no crescimento sustentável, articulando modernização e inovação nos processos de trabalho, gestão e emprego. Desta forma tem como objetivos:

- “- Proporcionar a aquisição de conhecimentos sobre o Serviço Social, sua génese, evolução, teoria, campo e domínios de intervenção, no quadro dos sistemas de proteção e política social;
- Estimular uma aprendizagem que suporte uma prática profissional interveniente, crítica e reflexiva, aliada ao contínuo e regular estudo e investigação;
- Treinar competências em Serviço Social, nomeadamente: a compreensão dos problemas sociais, das políticas sociais, das metodologias de intervenção profissional e dos diferentes contextos organizacionais/institucionais;
- Estudar as metodologias de intervenção com sujeitos, famílias, grupos e comunidades;
- Formar assistentes sociais para o exercício profissional qualificado, em diversas unidades e níveis de atuação, orientado para a melhoria das condições de vida de grupos da população em situação de maior vulnerabilidade, promovendo o seu bem-estar e a cidadania social.”

O plano de estudos completa 180 ECTS e integra créditos obrigatórios da área nuclear, créditos opcionais em competências transversais (6ECTS), em problemas sociais (18ECTS) e créditos livres (12ECTS).

---

<sup>36</sup> Dossier de Licenciatura 2010-2013 1ª Edição

A sua componente prática, ou seja o estágio, é materializada em cargas horárias de seminário, na Instituição, autonomia do aluno e supervisão pedagógica, enquadrada os três anos de licenciatura no segundo semestre. É uma unidade de formação em contexto de trabalho, é a “instância de aprendizagem que possibilita ao estudante a experimentação/aplicação do seu saber/conhecimento num contexto de uma problemática e de um serviço/organização específicos.”<sup>37</sup> Desta forma constitui um instrumento de treino de habilidades específicas e de desenvolvimento de estratégias de ação em Serviço Social.”<sup>38</sup> O seu acompanhamento é realizado por um assistente social da organização e na universidade pelo docente.

Durante este processo o estagiário reúne três parâmetros importantes para a sua formação: a compreensão (da aplicação da teoria à prática e a importância da teoria na operacionalização dos programas e intervenção do assistente social); a integração (na complexidade organizacional, do funcionamento da equipa, do quadro institucional e da relação de parceiros); a partilha (aceitar refletir e discutir o conhecimento no domínio da prática e da teoria).

Externamente à licenciatura são programados ciclos de conferências e seminários no âmbito de Serviço Social com especialistas nacionais, europeus e internacionais.

Em suma, a licenciatura de Serviço Social do ISCTE-IUL, compreende as seguintes competências gerais profissionais: capacidade de análise e síntese; capacidade de aprendizagem; identificação de potencialidades/resolução de problemas; capacidade de aplicação de conhecimentos; capacidade de adaptação da intervenção social a novas situações; gestão de qualidade; capacidade de compreensão da informação e das diferentes linguagens e culturas; competência para trabalhar autonomamente; saber trabalhar em equipa e capacidade de organização e planeamento.

As saídas profissionais que o curso propõe são: “nos serviços de estado, na maioria dos ministérios e particularmente nos do trabalho e solidariedade social, da saúde, da justiça e da educação. Estes serviços públicos abrangem entre outros, instituto de segurança social, equipamentos sociais de apoio à infância, juventude, deficientes e idosos, centros de formação profissional, centros de saúde e hospitais, instituto da droga e toxicoddependência, estabelecimentos prisionais, serviços de reinserção social e tribunais, serviços de apoio social nas escolas; nas autarquias; serviços municipais de habitação, acção social, educação, acção cultural, saúde e recursos humanos; nas organizações sociais não lucrativas, associações, cooperativas e sindicatos, como instituições de solidariedade social em diferentes áreas, misericórdias, associações de doentes, cooperativas de habitação, associações de moradores, associações de educação de adultos e de animação cultural, associações de jovens, associações de desenvolvimento rural e diferentes associações de defesa dos direitos humanos; nas empresas de diferentes ramos de actividade, em serviços sociais, de recursos humanos e de saúde ocupacional. direcção e coordenação de programas e projectos sociais.”<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Idem

<sup>38</sup> Idem

<sup>39</sup> Idem

### **2.3. Amostragem/População/Amostra**

Podemos entender como amostragem o processo de seleção dos sujeitos que participam no estudo, por sua vez a população é o conjunto de pessoas ou elementos a quem se pretende generalizar os resultados e quem partilham um conjunto de características. Assim, a amostra é o conjunto de sujeitos de quem se recolherá os dados e deve ter as mesmas características das da população de onde foi extraída. Nesta investigação, como é um estudo de caso, a amostra é a mesma que a população, desta forma é uma amostra criterial, uma vez que os sujeitos foram adaptados ao estudo. A população selecionada foram os alunos de Serviço Social no ISCTE-IUL licenciados nos anos 2013 e 2014, no seu total 50 alunos, mas as respostas obtidas foram de 45 alunos.

Em 2013 estavam 21 alunos licenciados e em 2014 estavam 24 licenciados, do total 42 eram do género feminino e 3 do género masculino.

### **2.4. Técnicas de Recolha e Análise de Dados:**

Segundo Bisquerra (1989), as técnicas de recolha de dados são procedimentos de atuação concretos e particulares meios auxiliares do método. As técnicas de recolha de dados são realizadas de forma mista, pois o método quantitativo é definido pela técnica questionário e o método qualitativo identificado pela pesquisa documental.

Nesta investigação é utilizado o questionário, pois é um instrumento de investigação composto por questões que pertence ao grupo geral de técnicas de inquirição ou inquérito. O inquérito por sua vez pode incidir sobre atitudes, sentimentos, valores, opiniões ou informação factual, dependendo do seu objetivo. Quando as questões são apresentadas através de um formulário que o inquirido administra a si próprio, o inquérito é um questionário. Normalmente o inquérito é constituído por três partes: o preâmbulo, a caracterização sociodemográfica do respondente e ou caracterização da empresa e o questionário, ou seja, as perguntas específicas ao tema abordado. Esta técnica pode ser presencial em que é o inquirido responde direta ou indiretamente podendo ser o investigador a preencher. O questionário pode ser respondido com recurso à internet, presencial e por telefone. Por sua vez teve como vantagem os licenciados não terem de se deslocar para realizar uma entrevista presencial, no entanto, a desvantagem foi a falta de aprofundamento em algumas questões e a inviabilidade de algumas respostas.

O questionário foi realizado com recurso à internet, os licenciados foram contactados via *e-mail* e redes sociais entre a data 25 de Maio e 15 de Junho de 2015, as entidades empregadoras responderam via Internet entre 16 de Junho e 10 de Julho de 2015. Ambos os questionários foram realizados através da plataforma on-line Google Docs, e as questões variaram entre questões de resposta aberta e questões de resposta fechada.

O questionário efetuado aos licenciados (ver anexo A) dividiu-se em três partes, uma primeira parte de caracterização demográfica e satisfação quanto à Instituição e Licenciatura, inquirindo a importância de determinadas matérias para a integração profissional, numa segunda parte inquiriu-se

apenas os licenciados que estivessem empregados na área profissional e numa última parte questiona-se o desempenho enquanto licenciados na procura ativa de emprego na área. Relativamente ao questionário dos licenciados na maioria das questões haviam respostas fechadas múltiplas, onde os inquiridos podiam responder uma ou várias opções, também foi utilizada a escala de Likert par, ou seja, sempre numeradas de 1 a 4, ainda nas respostas fechadas havia as respostas únicas. As respostas abertas foram poucas, apenas nos casos em que tinham de identificar local de emprego e as funções realizadas. Durante o questionário houve a realização de questões de filtro, sendo que separa os licenciados que estão a trabalhar na área e continuavam a responder ao questionário e os que não trabalhavam na área seguiam para outra parte do questionário.

Quanto às perguntas realizadas às entidades empregadoras (ver anexo B) divide-se em três partes, uma primeira parte em que se caracteriza a entidade e quem recruta para a área profissional, numa segunda parte o processo de recrutamento e seleção e numa terceira parte questiona-se a integração profissional e a relação entre mercado de trabalho e ensino superior. Relativamente ao formato das questões haviam questões abertas e fechadas, no entanto usufruiu-se mais das abertas, para aprofundamento de matérias. As questões fechadas variavam de forma semelhante ao questionário dos licenciados, pois haviam questões de escolha múltipla, com escala de Likert par e respostas únicas.

A pesquisa documental como instrumento de recolha de dados, pode conter diversos documentos, como memorandos, legislação, planos, teorias, entre outros, que ao serem recolhidos e analisados são utilizados para validar evidências de outras fontes e/ou acrescentar informações. Segundo Yin (1994) no estudo de caso é necessário respeitar três princípios: usar múltiplas fontes de evidência; construir ao longo do estudo uma base de dados e formar uma cadeia de evidências. Ao longo da investigação foram analisadas obras com o mesmo objeto de estudo, a inserção profissional, como: “A inserção profissional dos diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da faculdade de Ciências e Tecnologia” de Mariana Alves; “Inserção Profissional e Formas Identitárias o caso dos licenciados da universidade de Lisboa”, (onde retirei os documentos) de Natália Alves; “A educação superior, o conhecimento e as competências”, de António Magalhães; e obras e documentação relativa à especificidade da investigação, a área de Serviço Social e o campo empírico, tais como, “A profissão de Assistente Social em Portugal” e “O serviço social em Portugal: trajetória e encruzilhada” de Francisco Branco; “El trabajo social en Portugal: situación actual y desafios” de Jorge Ferreira, “Urgências e Emergências do Serviço Social: fundamentos da profissão na contemporaneidade” de Maria Amaro, entre outros documentos e legislação de apoio.

Quanto à análise dos dados recolhidos, os questionários foram analisados e interpretados através do SPSS, Statistical Package for the Social Sciences, sendo que a pesquisa documental foi catalogada para posterior interpretação conjunta com os resultados dos questionários.

As técnicas de recolha e análise de dados têm um denominador comum: “a sua análise depende fundamentalmente das capacidades integradoras e interpretativas do investigador”. (Coutinho, 2014: 331)

## **2.5. Reflexões sobre a Investigação realizada**

A investigação realizada tem dois tipos de limites, por um lado, aqueles que decorrem das opções que foram sendo feitas ao longo do percurso investigativo e, por outro, aqueles que são inerentes ao trabalho concretizado.

Começando pelos limites que decorrem das opções feitas segundo investigadora, o estudo limitou-se a partir do momento que se restringiu com preposições, delimitando o objeto de estudo e a população de uma forma bastante específica. Por sua vez, quando desenhado o quadro teórico através da revisão de literatura, a falta de conhecimento sobre o tema revelou-se um desafio para encontrar estudos mais relevantes e atuais, como também compreender que dimensões e de que forma essas dimensões seriam exploradas.

Outro momento que limitou o estudo de caso foi a escolha dos indicadores que referenciam a integração profissional e dão respostas às preposições, que por sua vez são específicos à natureza da investigação e motivação pessoal como investigadora.

Desta forma, o momento de desenhar a metodologia e as técnicas utilizadas foi o momento que limitou mais o estudo, devido à escolha da técnica quantitativa, os questionários, e por sua vez, deixou-se por aprofundar várias questões, perceções e opiniões dos licenciados e entidades empregadoras.

Por outro lado, a análise de resultados torna-se simplista na sua leitura devido ao não aprofundamento das questões e por ser uma população em estudo pequena.

Quanto aos limites que são inerentes ao trabalho realizado, um deles foi a escassez de trabalhos científicos realizados na área, outro foi o tempo de espera pelas respostas dos licenciados e das entidades empregadoras, e as respostas por vezes ambíguas ou falta das mesmas.

Assim a investigação é um produto das características e condicionantes que marcam o contexto em que foi desenhada e implementada, sendo resultado de um dado tempo.



## **CAPÍTULO III – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS**

Este capítulo sistematiza a análise dos dados que foram recolhidos a partir da consulta dos documentos e dos inquiridos por questionários que se realizaram aos licenciados e ao mercado de trabalho que consequentemente emprega os mesmos.

O objetivo desta parte é compreender a relação que existe entre a formação académica e a integração profissional dos licenciados no mercado de trabalho.

### **3.1. Integração Profissional dos Licenciados de Serviço Social no ISCTE-IUL**

Neste subcapítulo são estudadas as respostas às questões colocadas aos licenciados. Divide-se em três dimensões que correspondem às dimensões de análise das preposições e da pergunta de partida tais como formação académica, processo de Bolonha, mercado de trabalho como processos de integração profissional.

#### **3.1.1. Caracterização dos Licenciados**

A população deste estudo de caso são 45 pessoas, têm entre 21 e 51 anos, sendo a média de idade de 26 anos e a moda é de 22 anos. O mínimo de idade e o máximo variam devido à possibilidade da entrada através dos maiores de 23 e o horário pós laboral permite aos alunos conjugarem outras atividades. O género dos licenciados variou entre 42 licenciadas do género feminino e 3 licenciados do género masculino. Estes valores são comprovados a partir das estatísticas e tem se como exemplo o estudo de Branco (2009), as estatísticas mostravam que 93% dos licenciados portugueses eram do género feminino, mas com tendência, desde a viragem do século, para o aumento de licenciados do género masculino.

No ano letivo de 2010-2011 foram abertas 25 inscrições por ser o ano de abertura da licenciatura de Serviço Social no ISCTE-IUL, assim em 2013 terminaram a licenciatura 21 alunos, e no ano letivo de 2011-2012 abriram 35 inscrições em que após 3 anos se licenciaram 24 alunos. Este aumento deveu-se ao número de inscrições, de um ano para o outro, ter vindo a crescer, sendo que o ano 2010-2011 foi o primeiro ano de existência do curso, em ambos os anos letivos foram preenchidas na sua totalidade as inscrições. Desta forma em 2013, estavam inscritos no terceiro ano, como finalistas 21 alunos e em 2014, 37 alunos.

#### **3.1.2. Formação Académica como processo de Integração Profissional**

Neste subcapítulo são analisados os indicadores relacionados com a convergência entre o ensino superior, como formação académica e a licenciatura de Serviço Social, que proporcionam para a integração profissional dos licenciados. Os indicadores estudados foram: a instituição como 1ª opção de entrada; razões de preferência da instituição e licenciatura; frequência em atividades extracurriculares e formação complementar; desenvolvimento de competências e conhecimentos específicos da área de Serviço Social e as perceções dos licenciados quanto à convergência entre a

formação académica e a integração profissional, analisando capacidades desenvolvidas em contexto de estágio curricular e os conhecimentos específicos nas unidades curriculares.

### A escolha da Instituição Superior e da Licenciatura

A preferência como primeira opção da Instituição do Ensino Superior foi de 41 licenciados que escolheram o ISCTE-IUL, 3 escolheram o ISCSP e 1 IPEiria como opção.

Relativamente às razões que levaram aos licenciados escolherem o ISCTE-IUL como entidade para o seu percurso académico, foram várias, pois conjugaram dois motivos nas suas escolhas. Como observado no quadro 3.1, a maioria 19 licenciados responderam que escolhiam a Instituição devido à sua localização geográfica e ao seu prestígio; diferenciando apenas uma das opções, 6 alunos escolheram devido ao aconselhamento por parte de amigos, familiares e/ou professores e ao prestígio da instituição. Por sua vez 3 grupos de 5 licenciados escolheram as seguintes opções: “qualidade do corpo docente e o prestígio da instituição”; “bom ambiente académico e prestígio da universidade”; “por opinião de amigos, familiares e professores e por localização geográfica. Uma das opções destaca-se em 5 das repostas, “ por ser universidade de prestígio”.

**Quadro 3.1. Razões mais apontadas pelos licenciados para escolherem o ISCTE-IUL**

Razões	Frequência	Percentagem
Por ser uma universidade de prestígio, Qualidade do corpo docente;	5	11,1
Por ser uma universidade de prestígio, Bom ambiente académico;	5	11,1
Por ser uma universidade de prestígio, Boas instalações e infraestruturas	1	2,2
Por opinião de amigos, familiares, professores, Qualidade do corpo docente	1	2,2
<b>Por opinião de amigos, familiares, professores, Por ser uma universidade de prestígio</b>	<b>6</b>	<b>13,3</b>
Por opinião de amigos, familiares, professores, Por localização geográfica	5	11,1
<b>Por localização geográfica, Por ser uma universidade de prestígio</b>	<b>19</b>	<b>42,2</b>
Por localização geográfica, Bom ambiente académico	1	2,2
Por localização geográfica, Boas instalações e infraestruturas	2	4,4

Questionou-se quanto às razões que levaram a ingressar a licenciatura de Serviço Social que podiam ser conjugadas duas a duas. Com a maioria das respostas (12), a conjugação “por ser um curso de formação em alternância teórico e prático e por ser um curso que permita aquisição de conhecimentos na sua área de interesse”; a segunda mais respondida com 7 respostas foi “por ser um curso que permita aquisição de conhecimentos na sua área de interesse e por já ter trabalhado em áreas

afins”; a terceira mais respondida, com 5 respostas foi “por ser um curso com saídas profissionais diversas e um curso que permite a aquisição de conhecimentos na área de interesse”.

Desta forma destacam-se as respostas “por ser um curso de formação em alternância teórico e prático”; “por ser um curso com saídas profissionais diversificadas”; “por ser um curso que permita a aquisição de conhecimentos na sua área de interesse”; e uma resposta que está revelada em outras respostas isoladamente “por ser um curso com média que permite entrada”. Dominando assim, a relevância no modelo de alternância, as diversas saídas profissionais, o interesse pela área e a média de entrada na universidade.

Na sequência destas perguntas, revelou-se necessário questionar aos licenciados se alteravam o curso ou a instituição se fosse hoje, sendo que as respostas variavam na maioria, 33 alunos, que tomariam a mesma decisão, enquanto 5 alunos trocariam de curso mas escolheriam o mesmo estabelecimento, por sua vez 4 alunos responderam que escolheriam o mesmo curso, mas trocariam de estabelecimento. (Ver quadro 3.2)

### **Quadro 3.2. Escolheria a mesma entidade e curso?**

Decisões	Frequência	Porcentagem
Não se inscrevia em nenhum curso do ensino superior	1	2,2
<b>Escolhia outro curso, mas o mesmo estabelecimento de ensino</b>	<b>5</b>	<b>11,1</b>
Escolhia outro curso e outro estabelecimento	2	4,4
Escolhia o mesmo curso, mas outro estabelecimento de ensino	4	8,9
<b>Escolhia o mesmo curso e o mesmo estabelecimento</b>	<b>33</b>	<b>73,3</b>
Total	45	100,0

### **Percurso Académico dos Licenciados**

Um dos elementos referentes à formação académica é a média com que concluíram o curso, os alunos terminaram com média de 15 e 14 valores, sendo 14 e 13 alunos respetivamente. Havendo como valor mínimo 12 e máximo 17.

Durante o percurso académico os alunos podem usufruir e ter autonomia para desenvolver atividades extracurriculares. No total de 45 alunos, 30 desenvolveram e 15 não desenvolveram nenhuma atividade extracurricular. Das atividades desenvolvidas, 20 responderam voluntariado, sendo que 12 apenas desenvolveram atividades de voluntariado e 8 conjugaram o voluntariado com outras ações, como integração em associações académicas, desporto, teatro, atividades multiculturais. Por outro lado, 8 desenvolveram atividades em grupos de jovens, trabalhos e 2 alunos participaram em associações académicas.

Os alunos enquanto estão a frequentar a licenciatura têm acesso por parte da universidade e por parte de outras entidades a formação complementar, como “intercâmbio /erasmus”, “workshops,

seminários, conferências no âmbito de Serviço Social” e “workshops, seminários, conferências em diversas áreas”, não é de âmbito obrigatório, desta forma, é da autonomia do aluno inscrever-se.

Desta forma, 40 licenciados responderam que usufruíram de formação complementar, no entanto 5 licenciados responderam de forma negativa.

Dos 40 licenciados, 26 responderam que tiveram acesso a “workshops, seminários, conferências no âmbito de Serviço Social”, enquanto 9 licenciados responderam que tiveram acesso a “workshops, seminários, conferências no âmbito de Serviço Social e em diversas áreas”. Relativamente à opção de “erasmus/intercâmbio” apenas 1 aluno realizou. Os restantes, 2 tiveram acesso apenas a “workshops, seminários, conferências em diversas áreas” e outros 2 realizaram formação externa na União Europeia, após a conclusão da Licenciatura.

Durante a licenciatura, os licenciados desenvolvem diversas capacidades e foram questionados, posicionando-se de uma escala de “nada desenvolvido”, “pouco desenvolvido”, “desenvolvido” e “muito desenvolvido” sobre alguns aspetos. (Ver quadro 3.3)

Uma das capacidades valorizadas em Serviço Social é o “trabalho em equipa multi, inter e transdisciplinar”, sendo que 28 responderam que desenvolveram, 12 atribuíram muito desenvolvido e 5 pouco desenvolvido. Outra das capacidades é a negociação/mediação entre utentes, instituições e famílias, revelou-se que 28 desenvolveram esta capacidade, mas 12 desenvolveram pouco e 5 desenvolveram muito. Uma terceira capacidade é a de argumentação/ crítica/reflexiva sobre os contextos e problemas sociais, em que 33 licenciados desenvolveram, 6 desenvolveram muito e outros 6 desenvolveram pouco. No planeamento/coordenação e organização 29 licenciados atribuíram desenvolvido, 10 por sua vez atribuíram muito desenvolvido, 5 pouco desenvolvido e 1 nada desenvolvido. Na capacidade de liderança 24 licenciados desenvolveram, 17 desenvolveram pouco, 3 desenvolveram muito e 1 não desenvolveu. Quanto à capacidade de síntese e análise os licenciados responderam na sua maioria, 34 respostas, desenvolvido, 8 muito desenvolvido e 4 pouco desenvolvido. A comunicação oral e escrita foi desenvolvida por 30 licenciados, muito desenvolvida por 9 e pouco desenvolvida por 6. Na tomada de decisões, os licenciados atribuíram desenvolvido na maioria das respostas, 27 respetivamente, 9 em muito desenvolvido e pouco desenvolvido. A inovação e pesquisa, ou seja, investigação, foi uma capacidade desenvolvida por 27 licenciados, pouco desenvolvida por 10, muito desenvolvida por 7 e nada desenvolvida por 1 licenciado. A autonomia, por sua vez foi desenvolvida por 27 licenciados, muito desenvolvida por 15 e pouco desenvolvida por 3. Por último, a capacidade de assumir responsabilidades foi desenvolvida por 26 pessoas, muito desenvolvida por 12 e pouco desenvolvida por 7.

### Quadro 3.3. Capacidades desenvolvidas durante a formação académica

Desenvolvidas/ Capacidades	Nada Desenvolvido	Pouco Desenvolvido	Desenvolvido	Muito Desenvolvido
Trabalho em equipa multi, inter e transdisciplinar	0	5	<b>28</b>	<b>12</b>
Negociação/mediação	0	12	<b>28</b>	5
Argumentação/ crítica/reflexiva	0	6	<b>33</b>	6
Planeamento/ Coord./ Organização	1	5	<b>29</b>	<b>10</b>
Liderança	1	17	<b>24</b>	3
Síntese e análise	0	4	<b>34</b>	8
Comunicação oral e escrita	0	6	<b>30</b>	9
Tomada de decisões	0	9	<b>27</b>	9
Inovação e pesquisa	1	10	<b>27</b>	7
Autonomia	0	3	<b>27</b>	<b>15</b>
Assumir responsabilidades	0	7	<b>26</b>	<b>12</b>

No plano de estudos da licenciatura estão inerentes a aquisição de conhecimentos face à profissão de Assistente Social, no quadro 3.4. verifica-se que os “valores, normas e cultura da organização” destacaram-se com 22 respostas que atribuíram presente, 13 muito presente e 10 pouco presente. A “divisão, estrutura e organização de trabalho (relações funcionais, departamentos, setores, hierarquias)” os licenciados atribuíram 28 respostas a presente, 10 respostas a pouco presente, 6 a muito presente e 1 a nada presente. Por sua vez as respostas quanto aos “processos de comunicação e relacionamento interno” foram semelhantes às anteriores, os licenciados atribuíram 30 a presente, 8 a muito presente, 6 respostas a pouco presente e 1 a nada presente. Quanto aos “conhecimentos de mecanismos de recrutamento, mobilidade profissional e progressão na carreira” os licenciados na sua maioria responderam pouco presente, com 19 respostas, presente com 17 respostas, muito presente com 3 e nada presente com 6 respostas. Relativamente a “realização do diagnóstico social” as respostas foram positivas, tendo como respostas dos licenciados 24 muito presente, 20 presente e 1 pouco presente. Em termos do “planeamento e realização de projetos” o número de licenciados que responderam presente foram 28, muito presente 14 e pouco presente 3. Quanto à “avaliação e supervisão de projetos” 20 licenciados responderam presente, 12 muito presente, 11 pouco presente e 2 nada presente. A formação em “visão macro, meso e micro” esteve presente para 28 licenciados, 8 muito presente e 9 pouco presente. Por último as “práticas da função de assistente social (atendimentos, visitas domiciliárias, acompanhamento de processos de sujeitos de atenção e famílias)” tiveram como respostas 21 presente, 15 muito presente e 9 pouco presente.

### Quadro 3.4. Presença de conhecimentos específicos na área de Serviço Social

	Nada Presente	Pouco Presente	Presente	Muito presente
Valores, normas e cultura da organização	0	10	<b>22</b>	13
Divisão, estrutura e organização de trabalho	1	10	<b>28</b>	6
Processos de comunicação e relacionamento interno	1	6	<b>30</b>	8
Conhecimentos de mecanismos de recrutamento, mobilidade profissional e progressão na carreira	6	<b>19</b>	17	3
Realização do diagnóstico social	0	1	20	<b>24</b>
Planeamento e realização de projetos	0	3	<b>28</b>	14
Avaliação e supervisão de projetos	2	11	20	<b>22</b>
Visão macro, meso e micro	0	9	<b>28</b>	8
Práticas da função de assistente social	0	9	<b>21</b>	15

### Percepção dos licenciados face à convergência entre Atividades extracurriculares e Formação complementar como integração profissional

Relativamente a estas modalidades anteriores, como as atividades extracurriculares e o acesso a formação complementar, questionou-se os licenciados sobre o seu posicionamento face ao contributo destas para a integração profissional.

Observa-se no quadro 3.5, que quanto ao voluntariado, 21 licenciados responderam muito importante e 14 responderam importante, por sua vez, a integração em associações académicas, os licenciados responderam na sua maioria 18, que “não realizaram ou não sabiam”, sendo que 11 reconhecem que é importante, no entanto 8 posicionam-se como pouco importante. Quanto à integração em grupos e jovens, trabalhos, 17 responderam que é muito importante, 12 responderam importante e 11 responderam que não realizaram ou não sabiam.

Quanto à modalidade de formação complementar, na opção de “Erasmus/intercâmbio”, a maioria, 22 alunos, respondeu “não sei/não realizei”, sendo que 13 reconhece que é importante e 8 que é muito importante. Relativamente às respostas sobre o contributo dos “workshops, seminários, conferências de âmbito de Serviço Social” para a integração profissional, os licenciados revelaram que é muito importante e importante, sendo 28 e 14 licenciados respetivamente. Por último, as respostas relativamente aos “workshops, seminários, conferências em diversas áreas”, os alunos também se posicionaram nas respostas muito importante e importante, sendo que o número de respostas é de 13 e 22 respetivamente.

### Quadro 3.5. Importância de atividades extracurriculares e formação complementar para a integração profissional

	“Não realizaram ou não sabiam”	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
Voluntariado	0	0	14	<b>21</b>
A integração em associações académicas	18	8	11	0

Integração em grupos e jovens, trabalhos, entre outros	11		13	8
Erasmus/intercâmbio	22	0	13	<b>8</b>
“Workshops, seminários, conferências de âmbito de Serviço Social”	0	0	14	<b>28</b>
“Workshops, seminários, conferências em diversas áreas”	0	0	<b>22</b>	13

### **Perceção dos Licenciados face à preparação da formação académica para a integração profissional**

As capacidades desenvolvidas ao longo da formação académica foram consideradas para análise, tendo em conta a sua importância para a integração profissional. O trabalho em equipa revelou-se muito importante com 31 respostas, importante com 12 respostas e pouco importante com 2 respostas por parte dos licenciados.

A negociação/mediação é importante para 24 licenciados, muito importante para 20 e pouco importante para 1. Relativamente à capacidade de argumentação/crítica/ reflexiva foi revelado muito importante para 22 licenciados e importante para 23.

A capacidade de planeamento/coordenação/organização é muito importante segundo 24 licenciados, importante para 20 licenciados e pouco importante para 1 licenciado.

A capacidade de liderança é vista como importante por 24 licenciados, muito importante por 17, pouco importante por 3 e nada importante por 1 licenciado. Na capacidade de síntese/análise 24 licenciados revelaram que era importante, 19 muito importante e 2 pouco importante. Quanto à comunicação oral e escrita os licenciados atribuíram muito importante com 29 respostas, importante com 14 respostas e pouco importante com 2 respostas. A tomada de decisão é atribuída como muito importante por 28 licenciados, importante por 15 e pouco importante por 2. A autonomia é reconhecida como muito importante por 31 licenciados, importante por 13 e pouco importante por 1. A inovação e pesquisa são avaliadas como importante por 23 licenciados, muito importante por 18 e pouco importante por 4. Por último a capacidade de assumir responsabilidades revela-se como muito importante por 30 licenciados, importante por 14 e pouco importante por um. Concluindo que para os alunos as capacidades que se revelam mais importantes são: trabalho em equipa, comunicação oral e escrita, autonomia e assumirem responsabilidades.

Por sua vez questionou-se se os conhecimentos face à profissão de Serviço Social são importantes para a integração profissional. Primeiro, “valores, normas e cultura da organização” foram atribuídos 25 respostas como muito importantes, 15 importante, 4 pouco importante e 1 nada importante. No segundo, a “divisão, estrutura e organização de trabalho (relações funcionais, departamentos, setores, hierarquias) ” obtiveram 22 respostas como importantes, 20 como muito importante e 3 pouco importante. No terceiro, “processos de comunicação e relacionamento interno” 25 licenciados responderam que é muito importante, 18 importante e 2 pouco importante.

No quarto, “conhecimentos de mecanismos de recrutamento, mobilidade profissional e progressão na carreira” houveram 22 respostas como muito importante, 17 como importante, 5 como pouco importante e uma nada importante. No quinto, a “realização do diagnóstico social” teve como muito importante a maioria das respostas, com 29, por sua vez, importante com 14 e pouco importante com 2 licenciados. No sexto, o “planeamento e realização de projetos” teve 29 respostas como muito importante, 15 respostas como importante e uma resposta como pouco importante. No sétimo, a “avaliação e supervisão de projetos” obteve 26 respostas como muito importante, 16 respostas como importante e 3 como pouco importante. No oitavo, “visão macro, meso e micro”, os licenciados responderam com 22 respostas que é muito importante, 21 importante e pouco importante com 2 licenciados.

Por último, o nono aspeto, as “práticas da função de assistente social (atendimentos, visitas domiciliárias, acompanhamento de processos de sujeitos de atenção e famílias)” obtiveram 31 respostas como muito importante, 13 como importante e uma como pouco importante. Desta forma conclui-se que os aspetos mais importantes para os licenciados para a integração profissional são: “realização do diagnóstico social”, “planeamento e realização de projetos”, “avaliação e supervisão de projetos” e as “práticas da função de assistente social (atendimentos, visitas domiciliárias, acompanhamento de processos de sujeitos de atenção e famílias).

### **Perceção dos licenciados quanto às contribuições da Licenciatura e do modelo de estudos do ISCTE-IUL**

Quanto à formação no ISCTE-IUL, questionou-se se de algum modo contribuiu para o desenvolvimento das suas capacidades de adaptação e resolução de problemas e se proporcionou referenciais na orientação da prática profissional, para ambas, 42 e 43 licenciados responderam positivamente e 3 e 2 licenciados responderam negativamente.

A forma como a formação de Serviço de Social proporcionou referenciais na prática de serviço social na maioria dos licenciados (35) foi a partir do estágio e das unidades curriculares, ou seja, do modelo de alternância da Licenciatura, enquanto 6 argumentam ser através do estágio curricular e 2 a partir das unidades curriculares.

Questionou-se se o plano de estudos de Serviço Social orientou para a integração profissional, 31 licenciados responderam que sim, por outro lado, 14 responderam que não. Os que responderam sim, 19 responderam ser a partir do estágio curricular, 5 responderam a partir do estágio curricular e dos “workshops, seminários, conferências”, 2 responderam a partir das unidades curriculares sobre as políticas públicas, os restantes conjugaram as 3 opções. Por outro lado os que responderam não, 3 licenciados responderam “falta de formação complementar em áreas que o Serviço Social se insere”, 3 licenciados responderam “falta de formação em áreas de Serviço Social”, 2 licenciados responderam “falta de formações complementares sobre a empregabilidade” e 1 licenciado respondeu “o plano de

estudos incompatível com o perfil profissional procurado”, sendo que os restantes 5 é a conjugação de duas opções.

### **3.1.3. Bolonha como Processo de Integração Profissional**

Em questão à concordância com os princípios de Bolonha, os licenciados responderam que a formação académica vai de encontro com os mesmos, sendo 32 respostas positivas, e, por outro lado, 13 alunos responderam que não concordavam. Destes que não concordam 9 responderam que a universidade e a formação académica não promovem a empregabilidade, 3, por sua vez, responderam que o plano de estudos não se centra no aluno e 1 respondeu, através de outras opções, que o plano de estudos é curto para a quantidade de matéria lecionada.

No entanto, questionou-se se os princípios deveriam ser contidos na formação específica de Serviço Social, no entender dos licenciados, 35 responderam que sim e 10 responderam que não. Desses 10, as razões pelas quais, os princípios não se relacionam com a formação em Serviço Social são: “a formação em Serviço Social, não contempla apenas competências mas também conhecimentos, o que dificulta a relação entre o processo de Bolonha e a formação em Serviço Social”, “a formação prática do plano de estudos não é suficiente para o perfil de formação pretendido” e “os conteúdos programáticos não são consolidados devido ao tempo do plano de estudos” com 3, 3 e uma resposta dos licenciados, respetivamente. As restantes respostas foram uma conjugação destas três opções.

Quanto às respostas dos licenciados sobre se os princípios estão inerentes no perfil profissional de um assistente social, houveram 28 respostas positivas e 17 negativas. Sendo que das 17 negativas, 9 responderam “nota-se uma insuficiência na preparação entre conteúdos programáticos e a prática profissional”, 6 reconhecem que “nota-se uma insuficiência na preparação para a diversidade de contextos sociais” e outros 6 responderam “nota-se uma falta de conhecimentos em relação a contextos internacionais”.

### **3.1.4. Mercado de trabalho como processo de integração profissional**

Terminando as questões face à formação, questionou-se se no último ano letivo o aluno era estudante a tempo inteiro ou se tinha alguma atividade noutra área profissional, ao qual as respostas foram semelhantes, 22 inseriam-se no primeiro caso e 23 inseriam-se no segundo.

Questionou-se aos licenciados, quais foram as mudanças mais significativas que resultaram do fato de terem concluído a licenciatura, sendo que estes optaram até duas opções. A nível individual, a opção mais utilizada foi “nenhuma mudança” com 21 respostas; seguindo com 7 respostas a opção “inserção no mercado de trabalho”, as opções “desempenho de funções compatível com a formação obtida no curso” e “mudança de emprego na área de Serviço Social” tiveram uma resposta cada. A opção “melhorias de condições de trabalho” não teve qualquer resposta, sendo que as restantes 15 respostas foram a conjugação das opções anteriores e a que obteve mais respostas foi a opção

“inserção no mercado de trabalho” e “desempenho de funções compatível com a formação obtida no curso” no total com 6.

Tendo em conta que passaram 2/1 ano para os licenciados desde a conclusão é pertinente perceber ao fim de um ano, qual era a situação dos mesmos. Houve 15 licenciados que se mantiveram no emprego que tinham antes de terminar o curso, por outro lado 14 licenciados estavam desempregados, 11 mantinham-se no 1º emprego após o término do curso e 5 tinham mudado de emprego e já não estavam no 1º emprego obtido após o curso ou no emprego que tinham quando terminaram o curso.

Por outro lado, atualmente os licenciados na sua maioria mantêm-se no 1º emprego, com 20 respostas, seguindo 16 respostas com o estado de desemprego e 9 têm um emprego diferente.

Quanto à pergunta “se estão a trabalhar na área” em 45 licenciados, 8 estão a exercer atividade na área e 37 estão desempregados ou a exercer atividade noutra área.

### **Caracterização do período de Desemprego**

No terceiro momento do questionário, é caracterizado o desempenho enquanto desempregados. Inicia-se questionando se os licenciados estiveram em algum momento desempregados e quanto tempo durou o período de desemprego. As respostas não variaram muito sendo que, 23 licenciados responderam que houve algum momento em que estiveram desempregados e 22 responderam não, ocorrendo que, dos 23 licenciados o número de vezes que estiveram desempregados foi entre uma a duas vezes, sendo que contabilizou-se quem esteve sempre desempregado pelo menos uma vez. Por conseguinte, o tempo que estiveram desempregados varia, sendo que, no máximo é até dois anos, visto o estudo ser recente, 7 pessoas estiveram num período de um ano, 4 durante seis meses, 4 durante três meses, sendo que os restantes variam entre 1 mês a 2 anos.

As razões que levaram a este desemprego são variadas, sendo que a maioria, respondeu “não encontrar emprego na área”, com 9 respostas, no entanto, com a possibilidade de conjugarem opções, os licenciados conjugaram esta opção, com mais razões, como “fora da localização geográfica pretendida” com 4 respostas, “as competências solicitadas pelo mercado de trabalho não respondiam às suas” com 3 respostas, entre outras, que tiveram uma resposta.

Relativamente às medidas que os licenciados escolheram para conseguir emprego, 10 alunos reingressaram para mestrado, 6 só se inscreveram no centro de emprego, 12 procuraram apoio no GIP e noutras entidades de inserção profissional, 10 realizaram estágio profissional e 7 não realizaram qualquer tipo de medida. Com a opção de conjugarem até duas opções, houveram respostas que conjugaram “reingresso para mestrado” e “realização de estágio profissional”, por consequência, têm de se inscrever no Centro de Emprego.

No término do inquérito, questionou-se a continuidade de estudos, em que 19 licenciados responderam que frequentaram ou frequentam atualmente, sendo que o grau é de Mestrado, e varia entre a especificidade de Políticas Públicas, Economia Social e Solidária, Gestão de Recursos

Humanos, Psicologia Comunitária e Proteção de menores e Serviço Social, sendo que frequentam 14 licenciados neste último e 1 licenciado em cada anteriormente mencionadas. Quanto aos motivos que levaram a esta decisão, os licenciados diferenciaram-se entre “sentiu-se necessidade de aprofundar os seus conhecimentos para melhorar o desempenho profissional” com 10 respostas, “sempre fez parte dos planos prosseguir estudos” com 5 respostas e “era uma condição para encontrar emprego” com 3 respostas e “foi uma alternativa ao desemprego” com apenas uma resposta.

Quanto aos que responderam não, questionou-se se no futuro seria uma opção, sendo que 22 licenciados responderam sim e 4 responderam não.

Como ultima pergunta, questionou-se se frequentaram desde o fim da licenciatura algum tipo de formação profissional ou ações de especialização, sendo que 14 disseram sim e 31 responderam não.

### Licenciados integrados no mercado de trabalho de Serviço Social

A amostra nesta secção é de oito licenciadas, que estão empregadas na área de Serviço Social.

Numa primeira abordagem questionou-se o modo de obtenção de emprego, 4 licenciadas conseguiram através de relações pessoais (amigos, familiares), 2 conseguiram através de candidatura espontânea, uma através de resposta a anúncios e uma através do GIP do ISCTE-IUL.

**Figura 3.1. Formas de obter emprego**



Quanto à natureza jurídica das entidades empregadoras e as funções desempenhadas dos assistentes sociais variaram, como se pode observar no quadro 3.6.

**Quadro 3.6. Respostas Sociais e funções desempenhadas pelos licenciados**

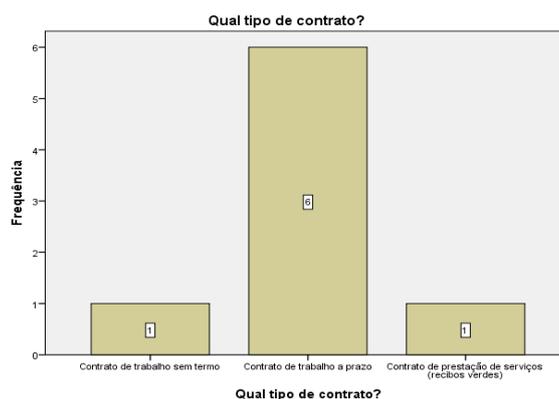
Instituição	Funções
IPSS – Associação com	- Diagnóstico social, acompanhamento e planeamento de projetos de vida,

<p>institucionalização de crianças.</p>	<p>articulações com escolas, saúde, tribunais, ECJ, CPCJ, planeamento de atividades, planeamento de férias, planeamento de folgas, visitas domiciliárias, supervisão de visitas de famílias biológica, gestão de voluntariado.</p> <p>- Educadora Social, dinamização de atividades, acompanhamento sócio-educativo, reforço emocional, mediadora de conflitos.</p>
<p>ONG Exclusão e pobreza de população vulnerável</p>	<p>- Apoio na coordenação dos equipamentos Sociais a nível Nacional Realização de candidaturas de projeto a Fundos Sociais Europeus e Comunitários Investigação em Ciências Sociais e Humanas Gestão de Recursos Humanos.</p>
<p>IPSS – Institucionalização de Idosos</p>	<p>- Acompanhar o processo de candidatura: avaliação inicial de requisitos e diagnóstico da situação; avaliação das necessidades e expectativas do utente (potencialidades/competências); visitas domiciliárias, atendimentos com utentes e/ou familiares e contactos com entidades externas; apoio informativo, esclarecimentos, aconselhamento; elaboração de proposta de admissão com parecer técnico para aprovação do candidato por parte da direção; encaminhamento para outras entidades. - Acompanhar o processo de admissão do utente - elaboração do processo social: contrato de prestação de serviços e/ou alojamento; plano individual de cuidados em articulação com o cliente/responsável e preparação dos cuidados com a equipa interprofissional; acompanhamento sistemático dos utentes; acolhimento do cliente e apoio na integração/adaptação; gestão de conflitos e apoio emocional; identificação de problemas psicossociais que possam dificultar a integração. - Verificar o cumprimento do plano de cuidados do utente e alterar sempre que necessário; - monitorizar os serviços prestados e assegurar a qualidade da prestação dos mesmos; - manter atualizados os processos sociais bem como os respetivos registos; - manter atualizados os instrumentos de trabalho (mapas/escalas de serviço); - articulação com os diferentes setores da instituição; - atendimentos/articulação com familiares (relação de proximidade); - encaminhamentos e articulação com a comunidade de acordo com a situação/problema identificados; - acompanhamento de estagiários; - estudo de novos procedimentos a adotar e monitorização dos existentes; - verificação de livros de ocorrências; - elaboração de ofícios, relatórios sociais/informações sociais para sinalização de casos; - definição, com a equipa, do plano de desenvolvimento individual do utente, – definição de objetivos gerais e específicos de cada atividade</p>

	/serviço a prestar; estratégias de intervenção individual e definição de indicadores de avaliação; - sensibilização, trabalho de proximidade com os utentes de forma a estabelecer relações de confiança; - reuniões de apoio interprofissional na discussão de casos; - empowerment; - advocacy (defesa dos direitos ex: acesso a prestações sociais, acesso á saúde, referenciação p/ ministério público) - relação de ajuda; - aconselhamento e prestação de informação necessária e adequada; - prevenção de situação de abusos, negligência e maus-tratos. e dar o devido encaminhamento a essas situações; - avaliação do grau de satisfação dos utentes.
IPSS	Atendimentos, acompanhamento a famílias e utentes, unidade de cuidados continuados, unidade de cuidados continuados ambulante, serviço de apoio domiciliário.
IPSS - Projeto – exclusão de grupos culturais	Intervenção em Escolas e Bairro social; Articulação dos problemas entre Escola-Projeto-Família; Dinamização de Atividades; Apoio Escolar Apoio na procura de Emprego e Cursos de Formação.
IPSS – Apoio a adolescentes e mães grávidas	Atendimento social; Coordenação de grupos de formação.
IPSS - Centro social	- Integração e acompanhamento dos utentes de Apoio Domiciliário e de Centro de Dia; -articulação com os serviços da comunidade e com a rede de suporte para responder a problemas.

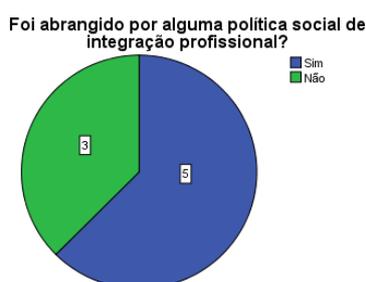
Questionando se as suas tarefas profissionais têm a ver com os conhecimentos adquiridos em formação, as licenciadas na sua maioria responderam que sim, apenas uma pessoa respondeu negativamente. O motivo pelo qual a licenciada respondeu negativamente deve-se às suas funções se dirigirem mais à área de educadora social e não de assistente social. Quanto à situação contratual, as oito licenciadas estão em regime completo, 8h diárias e por conta de outrem, quanto ao tipo de contrato, 6 licenciadas têm contrato de trabalho a prazo, uma contrato de trabalho sem termo e uma contrato de prestação de serviços.

**Figura 3.2. Tipos de contrato realizado**



Tendo em conta, as políticas sociais do Centro de Emprego, 5 licenciadas foram abrangidas por elas e 3 não. Das licenciadas abrangidas pelas políticas sociais na totalidade usufruíram da medida estágio-emprego, enquanto as 3 não abrangidas, 2 justificaram que “as políticas não se adequavam ao perfil” e 1 “não tomou conhecimento”.

**Figura 3.3. Licenciados que foram abrangidos ou não por uma política social**



Foi questionado sobre alguns aspetos importantes na integração profissional plena, como observado no quadro 3.7. Os aspetos “trabalho em equipa” e “polivalência” foram os mais valorizados, como muito presentes e presentes no local de trabalho. É de notar, que os aspetos “autonomia”, “oportunidade de valorização intelectual e/ou formação”, “segurança no trabalho”, “estatuto e reconhecimento”, “ações e atividades interessantes”, “boas perspetivas de carreira”, “ações de gestão e coordenação/capacidade de influenciar”, “possibilidade de articular vida familiar-trabalho” estão pouco ou nada presentes no local de emprego.

Algo que se pode ter em conta, é que a presença destes aspetos tem a ver com o tipo de funções e a integração profissional que o licenciado teve.

**Quadro 3.7. Presença de aspetos importantes para a integração profissional**

	Nada Presente	Pouco Presente	Presente	Muito presente
Autonomia	0	1	2	<b>5</b>
Oportunidade de valorização intelectual e/ou	0	2	<b>4</b>	2

formação				
Segurança no trabalho	1	5	1	1
Estatuto e reconhecimento	2	4	1	1
Ações e atividades interessantes:	0	1	4	3
Boas perspetivas de carreira	2	2	3	2
Ações de gestão e coordenação/ capacidade de influenciar	0	1	4	2
Trabalho em equipa	0	0	5	3
Polivalência	0	0	3	5
Possibilidade de articular vida familiar-trabalho	1	1	3	3

Como últimas perguntas, analisou o grau de satisfação quanto ao emprego atual e quanto o percurso profissional, relativamente ao primeiro aspeto, 3 indicaram que estão muito satisfeitas, 2 satisfeitas, 2 pouco satisfeitas e 1 nada está satisfeita, quanto ao segundo aspeto 4 revelaram que estão muito satisfeitas, 3 satisfeitas e 1 satisfeita.

### 3.2. Conclusão da análise às respostas nos questionários dos Licenciados

É importante reforçar alguns pontos importantes da análise dos questionários realizados aos licenciados. Numa análise geral, os primeiros licenciados de Serviço Social do ISCTE-IUL, num total de respostas de 45 licenciados, em que 42 do género feminino e 3 do género masculino preferiram como primeira opção de Instituição de Ensino Superior para o curso de Serviço Social o ISCTE-IUL, as razões com maior relevância foram a sua localização e o prestígio da Instituição. Por sua vez, a licenciatura teve como motivos de preferência devido ao modelo de alternância e por ser a área de interesse dos licenciados. Na sua maioria escolheriam a mesma instituição e a mesma licenciatura. A média de término da licenciatura variou entre 12 e 17 valores.

Quanto às atividades extracurriculares, 30 dos licenciados realizam de variadas formas, mas não se pode deixar de reparar que 15 não realizam. As atividades podem ser voluntariado, desporto, teatro, associações académicas, mas a mais referida é o voluntariado.

Os licenciados responderam que a sua formação complementar é na maioria os workshops, seminários, conferências realizadas no âmbito de Serviço Social e em diferentes áreas. Sendo que, a formação complementar e as atividades extracurriculares são importantes para a integração profissional, os licenciados revelam como importante o voluntariado, o erasmus e os workshops, seminários, conferências realizadas no âmbito de Serviço Social e em diferentes áreas. Mesmo não realizando algumas destas, por exemplo o Erasmus.

O processo de Bolonha é recebido positivamente junto dos licenciados, no entanto, entre os que encaram como negativo, repercutem na falta de promoção de empregabilidade, no plano de estudo não estar centrado no aluno e no facto de o plano de estudos ser curto para a matéria lecionada, enquanto convergem os mesmos motivos quando questionado em específico na formação de Serviço Social, adicionando a insuficiência no tempo de duração da componente prática. Por outro lado, no

perfil profissional, os princípios de Bolonha estão presentes, mas os licenciados quando responderam negativamente, responderam que existe insuficiência na preparação de conteúdos programáticos, na diversidade de contextos e falta de conhecimentos em relação a cotextos internacionais.

As capacidades reveladas como mais desenvolvidas na formação académica foram: a capacidade de trabalhar em equipa multi, inter e transdisciplinar; ter autonomia e assumir responsabilidades; no geral todas foram desenvolvidas. Enquanto para os licenciados as capacidades mais importantes para a integração profissional são: trabalhar em equipa multi, inter e transdisciplinar, comunicação oral e escrita; ter autonomia e assumir responsabilidades e tomada de decisão. Por sua vez, os aspetos mais presentes na prática da formação académica são: diagnóstico social; valores e normas institucionais; planeamento e projeto de intervenção; avaliação e supervisão de projectos; prática do assistente social. Por conseguinte, os aspetos mais relevantes para a integração profissional foram: diagnóstico social; avaliação e supervisão de projecto; prática do assistente social.

No término de licenciatura, os licenciados referiram não haver mudanças significativas (21 respostas), sendo que 29 estão a trabalhar atualmente e 16 estão desempregados. Destes 29, apenas 8 estão a trabalhar na área.

Enquanto desempregados na área de Serviço Social, os que estiveram momentos de desemprego, variaram entre 1 mês a 2 anos, o período maior foi de 1 ano, a razão mais referida foi a localização geográfica e as competências não serem compatíveis com as procuradas. As formas de combater o desemprego reveladas foram: o regresso no mestrado; inscrição no centro de emprego; procura de apoio no GIP; frequência de estágio profissional.

A formação académica e institucional revelou competências para a resolução de problemas e referenciais importantes para a prática profissional, a partir do modelo de alternância, do estágio curricular e unidades curriculares.

Para os licenciados que estão empregados na área, a natureza jurídica das entidades, na sua maioria, são Instituições Particulares de Solidariedade Social sendo que, praticam funções inerentes à prática de assistente social, na maioria foram abrangidas pela política social de “estágio emprego”. As capacidades mais presentes são trabalho em equipa e polivalência, no fim mostram-se satisfeitas quanto ao local de trabalho e ao percurso profissional.

### **3.3. Interpretação dos resultados dos questionários realizados às entidades empregadoras**

Esta secção interpreta as entidades empregadoras onde os licenciados estão inseridos, sendo que o seu total são sete entidades, por onde uma destas emprega dois licenciados.

O questionário iniciou-se com a caracterização da entidade segundo a sua natureza jurídica, sendo que uma é Organização Não Governamental e as restantes 6 são Instituições de Particularidade Social, sendo que das 6, 5 são Associações e uma é um Centro Social.

O questionário foi realizado apenas por responsáveis pelo recrutamento e seleção de assistentes sociais, tanto em âmbito de estágio como de contratação. 3 das entidades têm como

responsável o diretor técnico, uma o tesoureiro, uma o presidente da associação e outra tem o coordenador do projeto. Sendo que apenas 3 referiram ter referências da área de Serviço Social.

Numa primeira fase questiona-se o modo de recrutamento, quais são os requisitos mais valorizados para admissão de um licenciado assistente social, sendo que, podiam escolher até 3 opções, não sendo estas por ordem de importância. O requisito com 5 respostas foi “ experiência anterior na área a que se candidata”. Os requisitos com 4 respostas foram “experiência anterior proporcionada pelo estágio curricular”, “ competências específicas da área” e “atividades extracurriculares incluindo voluntariado”, com 3 respostas a opção foi “polivalência”, com duas respostas foram “local onde vive” e “interesse pela área a que se candidata”, com uma resposta “idade” e “carta de motivação”.

Outro elemento importante é saber se um dos requisitos de recrutamento é ser do processo de pré ou pós Bolonha, sendo que, as respostas são 6 respostas negativas para uma positiva. Por conseguinte, a justificação para haver mais preferência pelo processo de pré- Bolonha foi “atualmente o plano de estudos é mais curto, sendo que não ensina o mesmo que antes de Bolonha”.

Quanto ao modo de recrutamento as entidades podiam responder até duas opções, sendo que, na sua maioria recruta a partir da “colocação de anúncio na internet (página própria, facebook, espaço assistente social, entre outros)” e “contacta com o Centro de Emprego”, ambas com 4 respostas, em segundo lugar com 3 respostas as entidades “contactam anteriores estagiários” e com uma resposta “contactam as Instituições Superiores”.

No processo de seleção questionou-se sobre o modo de procedimento, das 7 entidades, 4 responderam “existem várias fases de seleção com entrevistas”, duas responderam “apenas uma entrevista individual” e uma “existe uma entrevista individual/grupo e uma segunda entrevista com realização de testes psicotécnicos.” Após o licenciado ser selecionado, as entidades procedem à sua integração através de formação e/ou período de experimentação.

Segundo as entidades, as capacidades que os licenciados têm de ter desenvolvido quando entram no mercado de trabalho, são “assumir responsabilidades” com 4 respostas de “muito desenvolvido” e 3 respostas de “desenvolvidos”, por sua vez, a capacidade de “trabalho em equipa multi, inter, transdisciplinares”, “mediação e negociação”, “argumentação/reflexão/critica”, “planeamento/coordenação/organização”, “autonomia” e “comunicação oral e escrita” com 2 respostas “muito desenvolvido” e 5 “desenvolvido”. Por outro lado, a capacidade de “liderança” e “síntese/análise” tiveram uma resposta de “muito desenvolvido” e 6 de “desenvolvido”. Relativamente às capacidades de “inovação/investigação” e “tomada de decisões” tiveram uma resposta de “muito desenvolvido”, 5 de “desenvolvido” e uma de “pouco desenvolvido”.

Relativamente às funções que os licenciados em Serviço Social têm de desempenhar nas entidades empregadoras, variam consoante o público-alvo e as respostas sociais associadas. Desta forma, demonstra-se no quadro 3.8. consoante a natureza jurídica e o público-alvo as funções desempenhadas.

**Quadro 3.8. Natureza jurídica da Entidade e Funções dos assistentes sociais**

<b>Natureza Jurídica</b>	<b>Funções</b>
ONG	Candidatura e gestão de projetos; atendimento e acompanhamento social; condução de reuniões; visitas domiciliárias entre outras.
IPSS	Atendimento social diagnóstica; Definição do plano de intervenção com vista à autonomização e formação da maternidade; dinamização de grupos temáticos; interação com outros serviços, relatórios, reuniões; visitas domiciliárias, trabalho com famílias - mediação.
IPSS	Acompanhamento com famílias e utentes, realização de visitas domiciliárias, de acolhimentos, de reuniões multidisciplinares, gestão de caso, plano individual.
IPSS-Centro Social	-atendimentos a utentes e famílias; visitas domiciliárias; reuniões multidisciplinares; admissões; acompanhamentos ao exterior; gestão de caso, plano individual.
IPSS-	a) Organizar e manter atualizado um “dossier individual” onde conste toda a informação e documentação pessoal da criança ou jovem; b) no mínimo quinzenalmente fazer reuniões com restante equipa técnica para analisar follow-up dos processos em que se é gestor de caso; c) fazer visitas domiciliárias às famílias de origem de acordo com o projeto de vida de cada criança, sempre garantindo a presença de dois técnicos; d) elaborar relatórios pedidos pela segurança social assegurando inputs da restante equipa técnica; e) propor o plano de férias das crianças, das visitas dos e aos familiares; f) regularizar a documentação de identificação da criança junto das várias entidades públicas competentes, no caso de inexistência de documentos de identificação, e/ou da segurança social e/ou finanças ou no caso de irregularidades nas mesmas; g) eleger 1 assistente social, que represente a equipa técnica, e que participe nas reuniões semanais; h) proposta de horários das tias e auxiliares de serviços gerais; i) participar na decisão em conjunto com restante equipa técnica em termos de admissões e autonomização; j) elaborar relatórios integrados (segurança social e/ou tribunais) contando com os contributos da restante equipa técnica; l) em relação a qualquer criança, mesmo não sendo gestor de caso, fazer avaliação geral: sócio-familiar, pedagógica, de saúde, escola e observações, incluindo informação relevante no dossier da criança; m) supervisionar as visitas de familiares e das crianças às famílias de origem; n) mesmo quando não seja gestor de caso, fazer visitas domiciliárias de acordo com o projeto de vida da criança; o) sempre que para bem da criança, apoio às famílias de origem na identificação das suas dificuldades, potencialidades e direitos, na tentativa de resolução de problemas e

	<p>disfunções que mais diretamente as afetem; p) colaborar no processo de seleção de mães, tias e educadores, em conjunto com diretor e depto. pedagógico; q) avaliação de propostas de padrinhos, proposta ao diretor, e dinamização dessa relação; r) participar na elaboração, realização e avaliação dos projetos educativos da aldeia (emanados pelo depto. pedagógico).</p>
IPSS	<p>- Acompanhar o processo de candidatura: avaliação inicial de requisitos e diagnóstico da situação; avaliação das necessidades e expectativas do utente (potencialidades/competências); visitas domiciliárias, atendimentos com utentes e/ou familiares e contactos com entidades externas; apoio informativo, esclarecimentos, aconselhamento; elaboração de proposta de admissão com parecer técnico para aprovação do candidato por parte da direção; encaminhamento para outras entidades. - acompanhar o processo de admissão do utente - elaboração do processo social: contrato de prestação de serviços e/ou alojamento; plano individual de cuidados em articulação com o cliente/responsável e preparação dos cuidados com a equipa interprofissional; acompanhamento sistemático dos utentes; acolhimento do cliente e apoio na integração/adaptação; gestão de conflitos e apoio emocional; identificação de problemas psicossociais que possam dificultar a integração. - verificar o cumprimento do plano de cuidados do utente e alterar sempre que necessário; - monitorizar os serviços prestados e assegurar a qualidade da prestação dos mesmos; - manter atualizados os processos sociais bem como os respetivos registos; - manter atualizados os instrumentos de trabalho (mapas/escalas de serviço); - articulação com os diferentes setores da instituição; - atendimentos/articulação com familiares (relação de proximidade); - encaminhamentos e articulação com a comunidade de acordo com a situação/problema identificados; - acompanhamento de estagiários; - estudo de novos procedimentos a adotar e monitorização dos existentes; - verificação de livros de ocorrências; - elaboração de ofícios, relatórios sociais/informações sociais para sinalização de casos; - definição, com a equipa, do plano de desenvolvimento individual do utente, – definição de objetivos gerais e específicos de cada atividade /serviço a prestar; estratégias de intervenção individual e definição de indicadores de avaliação; - sensibilização, trabalho de proximidade com os utentes de forma a estabelecer relações de confiança; - reuniões de apoio interprofissional na discussão de casos; - empowerment; - advocacy (defesa dos direitos ex: acesso a prestações sociais, acesso á saúde, referênciação p/ ministério público) - relação de ajuda; - aconselhamento e prestação de informação necessária e adequada; - prevenção de situação de abusos, negligência e maus-tratos. e dar o devido encaminhamento a essas situações; - avaliação do grau de satisfação dos utentes.</p>
IPSS-	Técnico de Intervenção Comunitária, contactos de acompanhamento a jovens a

Projeto	entidades; encaminhamentos, acompanhamento a escolas, jovens e famílias, reuniões multidisciplinares, projetos de dinamização ao apoio escolar e integração cultural na comunidade.
---------	---

Respetivamente às políticas sociais, as entidades têm em conta o apoio das mesmas na integração no mercado de trabalho, segundo as entidades, estes são mecanismos de facilitação para empregar, pois, atualmente existem constrangimentos a nível orçamental e as instituições necessitam de reforçar os recursos humanos, mas não o conseguem.

As políticas sociais mais utilizadas são: estágio emprego, estímulo emprego, contrato inserção emprego. Atualmente têm assistentes sociais contratados com estas políticas em relação aos estágios, (neste caso) 6 entidades têm, mas uma entidade não. Das 6, 3 responderam que pretendem contratar, duas não pretendem e uma respondeu “não sabe”. Das que não ou não sabem se pretendem contratar as justificações são, “não haver vagas no quadro de pessoal da instituição”, “como é um projeto com tempo limitado, não se consegue contratar” e “custos orçamentais para a entidade”.

Relativamente ao conhecimento das entidades aos planos de formação, as instituições superiores que os assistentes sociais se formaram foram: Universidade Católica Portuguesa, ISCTE-IUL, Instituto Politécnico de Beja, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas e Instituto Superior de Serviço Social, sendo que a ONG como tem departamentos a nível nacional têm estagiários de várias instituições superiores. Independentemente da natureza do ensino e a Instituição de ensino superior que as entidades aceitem no currículo do licenciado, todas as entidades responderam que os planos de formação não são um requisito a avaliar na altura do recrutamento, não têm conhecimento dos mesmos e dão mais importância à experiência e ao que o currículo demonstra do licenciado, “mais que a formação importa o percurso e perfil do candidato”.

Quanto à relação das entidades com o ensino superior, 5 responderam “temos interação com instituições superiores (contatos realizados, idas a conferencias, seminários, workshops, parcerias para estágios curriculares e outros projetos)”, uma respondeu “pouca interação com instituições superiores (alguns contactos realizados, idas a conferências)” e a restante respondeu “nenhuma interação com instituições superiores”.

Respetivamente ao conceito de integração profissional, a maioria das entidades responderam que os licenciados estão integrados profissionalmente quando “termina a licenciatura e encontra um emprego na área de Serviço Social” com 5 respostas, “quando termina a licenciatura e encontra um estágio profissional” com uma resposta e “quando termina a licenciatura” com uma resposta.

Como última análise, questionou-se “o quê que a formação académica em Serviço Social devia ter em conta para melhorar a integração profissional dos licenciados?”, as respostas variaram, mas o sentido que deram às respostas é semelhante. Uma entidade respondeu que é necessário “maior contacto com a realidade e maior preocupação por parte das Universidades em conhecer a realidade das instituições.”, outra entidade indicou que é necessário “estágios curriculares em locais variados e

haver relação entre teoria e prática”, uma terceira entidade referiu que “os licenciados têm de ter uma vista prática, uma componente forte de estágio, uma adaptação rápida a vários ambientes, maior abertura e flexibilidade”, uma quarta entidade indicou que “a formação académica poderia ser mais completa a nível prático: o "ensinar a fazer"; os estudantes deveriam treinar mais as suas reações perante determinados contexto-problema que possam surgir”; e por fim, uma quinta entidade indica uma maior “vertente prática, variedade de estágios, locais, relações interpessoais, disponibilidade ao outro e retirar o assistencialismo.”, sendo que, duas das instituições não responderam.

### **3.3.1. Conclusão da análise das respostas aos questionários das Entidades Empregadoras**

As entidades empregadoras revelaram que o recrutamento é realizado através de diretores técnicos, presidentes, coordenadores de projeto e pelo tesoureiro.

Os requisitos que se revelaram mais importantes foram: experiência anterior na área, experiência com estágio curricular, competências específicas na área a candidatar e atividades extracurriculares. Não é requisito ser pré ou pós o processo de Bolonha. O modo de recrutamento é realizado através inscrição no centro de emprego, colocação de anúncios e procura de estagiários anteriores, a seleção é concretizada por várias fases de entrevistas posteriormente com período de experimentação e formação. As capacidades a ter desenvolvido são: assumir responsabilidades, autonomia, capacidade de trabalho em equipa, mediação/ negociação, argumentação/ reflexão/ crítica, planeamento/ coordenação/ organização e comunicação oral e escrita.

As entidades têm conhecimento sobre as políticas sociais e usufruem da medida estágio emprego, pois facilita a colmatar a falta de recursos humanos. Quanto à formação académica das assistentes sociais, são de origem variada, mas as entidades não dão importância ao plano de estudos das mesmas, mas sim ao percurso e à experiência que o licenciado tem. Desta forma, as instituições revelam que um licenciado está integrado profissionalmente quando tem um emprego na área de formação e que a formação académica devia melhorar a prática, havendo experiência em diversos contextos, melhorar a relação teórico-prática e aproximar os licenciados ao outro.



## CONCLUSÃO

Os resultados desta investigação comportam, profundas implicações para algumas temáticas que são atualmente essenciais no quadro do ensino superior e a sua convergência com o mercado de trabalho na facilitação da integração dos licenciados, especificamente os assistentes sociais.

A formação académica e o agir profissional, têm tido alterações ao longo do século XX e que se repercutem no século atual, tanto a nível nacional como a nível internacional. O tema integração profissional dos licenciados em Serviço Social não é recente, já houve estudos que, na década de 90, quando as instituições superiores se expandiram houve a necessidade de compreender esta temática e o direito que está inerente aos licenciados na entrada do mundo laboral. Os estudos de Martins (1995), posteriormente Martins e Tomé (2008) e Branco (2009) revelam que existe reflexão sobre esta temática mas também revelam a falta de dados estatísticos sobre o número de profissionais que têm existido na área de Serviço Social.

Segundo Branco (2009) em termos de dados estatísticos em 2009, o rácio era de 140 licenciados por 100.000 habitantes em Portugal. Desta forma, o aumento de licenciados (ver anexo C) deve-se maioritariamente não pelo lado da procura, ou seja, empregos para assistentes sociais, mas pelo lado da oferta, ou seja, aumento de vagas no acesso ao ensino superior. Como exemplo, o caso em estudo, a abertura da Licenciatura de Serviço Social no ISCTE-IUL e o aumento progressivo de inscrições nos anos letivos seguintes.

A definição de Serviço Social<sup>40</sup> (2014): “o Serviço Social é uma profissão de intervenção e uma disciplina académica que promove o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, o empowerment e a promoção da Pessoa. Os princípios de justiça social, dos direitos humanos, da responsabilidade coletiva e do respeito pela diversidade são centrais ao Serviço Social. Sustentado nas teorias do serviço social, nas ciências sociais, nas humanidades e nos conhecimentos indígenas, o serviço social relaciona as pessoas com as estruturas sociais para responder aos desafios da vida e à melhoria do bem-estar social” promove a integração profissional na medida que “concorda” com a definição citada nesta investigação “é falar de integração económica, social cívica e simbólica, ou seja, inclusão”.

O emprego assegura estabilidade financeira e económica, o estabelecimento de relações sociais, uma organização do tempo e do espaço e uma identidade da pessoa, conferindo uma função integradora. Com esta investigação revela-se que a integração dos licenciados em Serviço Social não está a ser realizada de forma plena, pois 37 licenciados não estão exercer a sua profissão e as que estão a realizar, 5 estão abrangidas por políticas sociais como medidas precárias de estágio emprego.

Para além desta contradição na realidade existente, a Constituição Portuguesa, no artigo 58 relativo “ao direito ao trabalho”, no ponto 1 refere “todos têm direito ao trabalho”, o que não está a ser cumprido, como as condições que o Estado não promove, como “a execução de políticas de pleno emprego”.

---

<sup>40</sup> <http://www.apross.pt/profissao/defini%C3%A7%C3%A3o/>

Quanto à resposta da pergunta de partida “a integração profissional dos diplomados, em Serviço Social, no mercado de trabalho é influenciada pelo modelo da formação académica?”, a resposta é dada segundo os resultados efetuados através das dimensões analisadas que as proposições restringiram.

### **O modelo de formação em Serviço Social orienta-se pelos fundamentos do Serviço Social e pelas políticas de integração profissional**

Nesta investigação analisou-se teoricamente que o modelo de formação em Serviço Social no ISCTE-IUL tem como base teórica os fundamentos do Serviço Social, tais como o respeito pelos direitos humanos; o domínio dos valores éticos e filosóficos no marco da intervenção profissional e a resolução de conflitos pessoais; o saber intervir na relação entre justiça social e a intervenção social; o ser consciente das implicações éticas para a igualdade social da pessoa; ter capacidade de estabelecer relações entre ajuda e cooperação com todos os participantes no processo de intervenção; estabelecer atitudes positivas em relação ao sujeito de atenção, equipa e ao serviço e ter capacidade para intervir sem preconceitos.

Estes fundamentos estão presentes na Declaração de Princípios de Serviço Social<sup>41</sup> e são expressos nas unidades curriculares como também no estágio curricular que o plano de estudos contempla. Segundo a maioria dos licenciados, o plano de estudos orientou na formação para a integração profissional, sendo que, o estágio curricular foia dimensão com mais pertinência, mas a junção de formação complementar como “workshops, seminários, conferências, as unidades curriculares” e o estágio conferiram uma maior aproximação ao mercado de trabalho e respetivas entidades empregadoras. No entanto não se pode deixar de notar que houve alguns dos licenciados (14 licenciados) que responderam de forma negativa e colocaram as causas na falta de formação complementar em outras áreas de Serviço Social, como também, na divergência entre o perfil académico e o perfil que o mercado de trabalho procura.

Quanto à segunda parte da preposição se a formação académica se orienta pelas políticas de integração profissional, estamos perante a missão das instituições superiores atualmente, manter a empregabilidade dos seus licenciados, e, desta forma tem de promover: empreendedorismo, inovação, excelência, mérito, criatividade, flexibilidade e capacidade de gerir os riscos. O ISCTE-IUL tem como apoio à integração profissional o “Career Service”, que “tem por missão assegurar a ligação directa entre os diplomados do ISCTE-IUL e o mercado de trabalho de modo a promover a sua inserção na vida activa e acompanhar o seu percurso profissional inicial.”<sup>42</sup>

Esta política de integração profissional é iniciada em Serviço Social quando se inicia o estágio curricular, pois é o primeiro contato com a profissão, o seu exercício, e consequentemente com o mercado de trabalho.

---

<sup>41</sup> <http://www.apross.pt/profissao/etica-e-deontologia/>

<sup>42</sup> [http://iscte-iul.pt/servicos/insercao\\_profissional/apresentacao.aspx](http://iscte-iul.pt/servicos/insercao_profissional/apresentacao.aspx)

### **A integração profissional dos licenciados em Serviço Social é influenciada pela relação formação académica e perfil profissional procurado**

A preposição “a integração profissional dos licenciados em Serviço Social é influenciada pela relação formação académica e perfil profissional procurado” refere que existe uma relação de dependência entre as dimensões formação académica e o perfil profissional, nesta ordem, o processo de Bolonha procura criar esta relação, pois, é necessário existir um modelo de ensino baseado em conhecimentos e competências que apoiem a empregabilidade e a mobilidade dos licenciados para terem mais oferta, conseguirem responder às diversas dificuldades que existem no mercado de trabalho e ao que neste momento procuram nos assistentes sociais.

Segundo a análise dos dados, a formação académica proporcionada pelo modelo de estudos do ISCTE-IUL e o modelo de alternância da licenciatura de Serviço Social proporciona atividades extracurriculares e formação complementar que são valorizadas pelo mercado de trabalho na altura de recrutamento, tais como as capacidades e competências que são valorizadas e que os licenciados têm a perceção que são importantes para a integração profissional (68% consideram importante), que são igualmente valorizados pelo mercado. Como trabalho em equipa, comunicação oral e escrita, autonomia e assumirem responsabilidades.

### **As políticas do Estado de apoio à integração profissional do assistente social são facilitadores para o processo de transição: universidade e mercado de trabalho**

A segunda preposição “as políticas do Estado de apoio à integração profissional do assistente social são facilitadores para o processo de transição: universidade e mercado de trabalho” correspondem às medidas que atualmente atuam como mecanismos de integração profissional, como o estágio-emprego (75% dos licenciados empregados beneficiam). As respostas dos licenciados e das entidades revelam que são positivas para a integração profissional pois, o seu objetivo é ser um instrumento condutor para no final do estágio ficar na entidade como funcionário (50% das entidades questionadas pretendem contratar), no entanto, o que se tem revelado é que os estágios-emprego são medidas precárias, pois, após o término do estágio, as entidades não têm apoio orçamental para ter a seu cargo um profissional. Desta forma, o licenciado volta ao desemprego e as políticas ficam mais restritas. Por outro lado, a investigação revelou que existem medidas que não se adequam ao perfil do licenciado, como por exemplo, o critério da idade e a especificidade de medidas de emprego para apenas licenciados.

### **O perfil académico e o perfil profissional do assistente social concretizam os princípios do modelo de ensino- aprendizagem no quadro da declaração de Bolonha”**

Na terceira preposição “o perfil académico e o perfil profissional do assistente social concretiza os princípios do modelo de ensino- aprendizagem no quadro da declaração de Bolonha”, as respostas são

positivas e revelam que tem existido, por parte do ensino superior, um esforço para atingir os princípios e os objetivos da declaração de Bolonha. No entanto, em termos de mobilidade, os licenciados ainda não usufruíram do espaço europeu, como podemos observar nas 45 respostas dadas pelos licenciados, uma licenciada usufruiu, mas quando colocada a questão da importância para a integração profissional 13 posicionaram-se como “importante” e 8 como “muito importante”. Quanto ao modelo de aprendizagem, os licenciados revelaram que o plano de estudos é curto para os conteúdos programáticos, a parte prática também podia ter mais carga horária.

A declaração de Bolonha colocou-se no ensino superior com uma mudança de paradigmas e melhoramento para os alunos tanto a nível de formação académica como de empregabilidade, dando importância ao estudo centrado no aluno e introduzindo as competências como a chave para a resolução do problema de integração profissional.

Na análise enquadramento teórico compreendeu-se que estas mudanças foram restringindo e colocando novos desafios ao Serviço Social como formação académica e, por isso, questiona-se os perfis do assistente social como aluno e profissional na integração dos princípios da declaração. Quanto ao perfil académico constata-se que tanto no ISCTE-IUL como na Licenciatura de Serviço Social foram implementados de raiz os princípios da declaração de Bolonha e a própria missão e valores são de encontro aos mesmos, no entanto como analisado pelas respostas dos licenciados existem contras no plano de estudos e na formação que a Instituição disponibiliza nesta implementação, não promove a empregabilidade, como diminuiu o tempo de aulas e diminuiu o tempo de estágio curricular.

No caso do perfil profissional, a declaração de Bolonha, indiretamente afeta através da formação académica, ao nível da empregabilidade e da possibilidade de mobilidade que trouxe para os estudantes. Quando questionados, os licenciados responderam positivamente relativamente aos princípios estarem inerentes no perfil profissional, no entanto 17 licenciados responderam negativamente e colocaram como razões insuficiência na preparação entre conteúdos programáticos e a prática profissional, insuficiência na preparação para a diversidade de contextos sociais e falta de conhecimentos em relação a contextos internacionais. Por outro lado, existe a comparação entre os licenciados antes e após o processo de Bolonha que é imposta pelo mercado de trabalho. No entanto, nesta investigação questionou-se os empregadores e estes na sua maioria revelaram que não têm este critério como preferencial na altura de recrutamento, no entanto, uma das entidades respondeu afirmativamente e explicou atualmente o “plano de estudos é mais curto, sendo que não ensina o mesmo que antes de Bolonha”.

### **Visibilidade crescente da temática de Integração Profissional**

Pode colocar-se de diversas formas esta questão, a empregabilidade, o desemprego, e as várias denominações de integração profissional, mas a população continua ser a mesma e com níveis

crescentes, os licenciados que saem atualmente do Ensino Superior, especificamente os assistentes sociais, estão com dificuldades em entrar no mercado de trabalho.

As várias teorias e abordagens dividem-se em dois planos o do lado da oferta, ou seja do ensino superior e do lado da procura, o mercado de trabalho. Desde os séculos XX e XXI que existem estudos sobre a integração profissional dos licenciados nas várias áreas profissionais, com diversas especificações, análise da influência das origens dos alunos e pais, perceções dos alunos face ao ensino superior, o percurso académico, o valor do diploma, as competências valorizadas pelo mercado de trabalho, as políticas sociais envolvidas e as condições profissionais após a entrada no mercado de trabalho. No entanto, estas análises não são gerais e são limitadas no tempo, pois são específicas ao contexto económico e social do país e à amostra do estudo de caso.

Esta visibilidade é crescente devido às condições de integração profissional terem contornos diferentes ao longo dos tempos, a ideologia que fazia parte da sociedade era assente principalmente na Teoria do Capital Humano (Becker, 1964) que até aqui valorizava os diplomas e tudo o que envolvia positivamente um curso superior, no entanto, apesar da evolução da sociedade, tudo o que é envolvente põe em causa o capital humano e a sua valorização.

Desta forma colocam-se interrogações, para reflexões futuras, como:

- Que efeitos têm na sociedade o valor do diploma e a frequência no ensino superior com o aumento de licenciados sem emprego?
- Que consequências advêm para os licenciados na sociedade que não se integram profissionalmente?
- Com o elevado número de licenciados assistentes sociais sem emprego, não se está a colocar em causa a importância de uma formação académica e o mercado de trabalho?

### **O Ensino Superior como processo de Integração Profissional**

Durante o século XX e XXI ocorreram alterações significativas no ensino superior como a massificação e a expansão e posteriormente com a Declaração de Bolonha que levaram a uma reestruturação de todo o sistema de ensino.

O ensino superior tem duas responsabilidades que são difíceis de se dissociar, como dar resposta ao mercado de trabalho e satisfazer as suas necessidades, por outro lado, avaliar os resultados que as instituições do ensino superior tiveram aquando da integração profissional dos licenciados.

O processo de integração profissional por parte do ensino superior pode melhorar, na medida em que facilita a entrada no mercado de trabalho, tendo o papel de informador e mediador, aconselhando e mostrando as alternativas e os caminhos a que os licenciados podem recorrer. Apesar do ISCTE-IUL usufruir de um Career Service, os licenciados não têm autonomia para procurar este tipo de respostas. Como missão específica da Instituição existe uma boa relação com as entidades empregadoras, o que culminou no plano de estudos da Licenciatura de Serviço Social com o estágio curricular durante os três anos letivos. O que proporcionou desde o início o contacto com o mercado de trabalho e com as diversas saídas profissionais da área.

No entanto com a análise dos questionários aos licenciados percebeu-se que era necessário mais experiência noutros contextos profissionais e não apenas em um específico durante os três anos, constatando com as respostas dadas pelos empregadores “estágios curriculares em locais variados e haver relação entre teoria e prática”.

A conjugação entre a aquisição de conhecimentos e competências requer por parte do ensino superior uma análise ao mercado de trabalho para conseguir dar respostas das competências transversais necessárias e complementares aos alunos, como facilitadores para o mercado de trabalho.

Uma das reflexões realizadas é o papel do mercado de trabalho, ou seja, dos empregadores na realização do plano de estudos ou na proximidade dos mesmos neste processo para uma melhor reflexão sobre a teoria e prática.

### **Período de Procura de Emprego na Área**

Nesta investigação deu-se importância a indicadores como o tempo de desemprego, às formas utilizadas na procura e às alternativas encontradas à situação de desemprego. Constatou-se que a continuidade de estudos e a realização de estágio profissional foram as respostas mais dadas, o que revela a precariedade a que os licenciados estão sujeitos. Positivamente são respostas que melhoram o currículo dos mesmos e dão mais experiência e reflexão sobre a profissão. No entanto, são soluções a curto prazo que não permitem uma integração profissional adequada e duradoura.

Este período é a altura em que o licenciado é completamente autónomo das suas ações, em que terminou o elo com o Ensino Superior e está prestes a criar um novo contato com o mercado de trabalho, transporta consigo a formação académica específica e o que adquiriu ao longo da sua vida, as suas experiências e o seu conhecimento, assim, cada licenciado tem o seu perfil profissional.

Refletindo sobre este período específico questiona-se quanto tempo pode durar, que consequências advêm desse período e se os licenciados permanecerão na procura ativa de emprego na área específica. Que ferramentas os licenciados em Serviço Social podem adquirir neste período de forma a não despenderem mais recursos económicos?

### **Contexto laboral como processo de Integração Profissional**

O mercado de trabalho tem-se alterado constantemente, tanto ao nível das categorias profissionais, das funções que existem e deixam de existir, das políticas laborais, dos mecanismos de recrutamento e seleção, como do capital humano, entre outras. Apesar de ser um sistema complexo que parece autónomo, na realidade é dependente das políticas que o Estado tem, ou seja, é dependente do contexto económico e social em que o país se encontra.

Para os licenciados, o mercado de trabalho é a conclusão do processo de integração profissional, é nesta fase que se sentem incluídos na sociedade, na qual podem fazer parte do mundo laboral e especificamente na sua área de formação.

O mercado de trabalho não é homogêneo e, na área de Serviço Social existem vários locais de trabalho de natureza jurídica diferente, no entanto existe uma dualidade entre o sector público (empresarial) e o sector das Instituições Particulares de Solidariedade Social. Esta dualidade condiciona a vários níveis da profissão: remuneração; estrutura de carreiras; mecanismos de regulação profissional; entre outros. Com a análise aos questionários realizados aos empregadores e aos licenciados, verifica-se que as instituições são de natureza jurídica de IPSS e que as condições contratuais são difíceis, sendo a maioria realizadas pelo Estado com medidas de apoio ao emprego.

As entidades empregadoras, na altura do recrutamento, não valorizam o plano de estudos mas, por vezes, valorizam o prestígio que a Instituição superior usufrui. Por sua vez, quando questionadas sobre a diferenciação entre os planos de estudos das instituições superiores, estas revelam que não têm conhecimento sobre os planos de estudos, apenas valorizam a experiência prática que tiveram durante a formação académica, como as funções exercidas (conhecimentos específicos da área) e competências transversais como comunicação, polivalência, adaptação a vários ambientes, assumir responsabilidades e autonomia.

Desta forma, revela-se pertinente que o mercado de trabalho partilhe as suas preferências na altura do recrutamento e seleção, não só para o ensino superior ter conhecimento, como para os alunos, futuros licenciados, poderem-se preparar da melhor forma.

O perfil profissional procurado é abrangente e, não é permanente, no entanto, existem competências que são comuns ao longo dos anos e critérios específicos que as entidades não alteram, tais como, assumir responsabilidades, autonomia, capacidade de trabalho em equipa, argumentação/reflexão/crítica, planeamento/coordenação/organização, comunicação oral e escrita e atividades extracurriculares como o voluntariado.

### **A integração profissional**

Nesta investigação, a integração profissional é o processo que engloba o percurso académico, o período após o término da formação e após inserção no mercado de trabalho. Outros conceitos são utilizados para analisar as diferentes fases, no entanto, na área de Serviço Social vai mais além que transição, inserção, ou entrada, é a integração plena na sociedade onde os licenciados tem direitos e deveres no mercado de trabalho. As diferentes abordagens e teorias tanto do lado da educação, como do lado do mercado, estudam e analisam os indicadores separadamente, por exemplo, a teoria do capital humano valoriza a produtividade dos licenciados e a sua remuneração em comparação com outros níveis de habilitações, outras teorias analisam a influência do género, idades, origens sociais, etnias entre outros indicadores individuais mostrando a heterogeneidade da população. Por outro lado, a teoria da segmentação valoriza o papel da escola no processo de socialização e aprendizagem de saberes como promoção de valores e comportamentos ou as regras no mercado quanto a recrutamento e seleção. Estas abordagens, como outras, refletem-se nesta investigação, no entanto, a conclusão que

se retira é que as mesmas têm de ser conjugadas para compreenderem o processo de integração profissional.

No caso de integração profissional dos licenciados em Serviço Social questionou-se as entidades empregadoras em que momentos estão integrados, ao que as respostas variaram “termina a licenciatura e encontra um emprego na área de Serviço Social”, “quando termina a licenciatura e encontra um estágio profissional” e “quando termina a licenciatura”, assim mais uma vez se destaca a falta de consenso sobre o conceito.

### **Integração profissional vs o papel do serviço social**

Como referido no início das conclusões, os estudos realizados sobre a integração profissional dos licenciados do Serviço Social são os estudos escassos, desta forma, não se consegue ter a perceção de, como outros licenciados em outros contextos académicos passaram por este processo. Outra dificuldade sentida ao longo deste estudo foi a escassa informação sobre as características da categoria profissional e os profissionais que a integram. O elemento comum que se tornou visível é a falta de trabalhos científicos realizados na área de Serviço Social, sendo esta, uma disciplina académica, que segundo a definição de Serviço Social, na formação académica, se deveria dar ênfase à parte científica que é necessária para conhecer estes fenómenos. A comunidade científica que está mais próxima dos alunos, pode estudar este fenómeno e produzir conhecimento para as entidades do ensino superior, como também os profissionais que estão integrados no mercado de trabalho podem relacionar-se com mais proximidade destas instâncias e dar o seu contributo para a realidade da categoria profissional.

O mercado de trabalho dos assistentes sociais está a sofrer a vários níveis, tais como, a competitividade com outras profissões, a burocratização dos procedimentos, a pressão das entidades sobre os valores e princípios da profissão, os limites impostos às soluções e respostas criadas à especificidade da pessoa, a possibilidade de desvalorização por parte do Estado da profissão, o desconhecimento da profissão e por isso abertura para outras realizarem as mesmas funções sem formação específica e ainda à desvalorização e individualização que os profissionais repercutem na sua categoria profissional. Estas dificuldades levam a que exista uma falta de legitimação por parte da profissão, enquanto profissão de intervenção nos seus campos e domínios e uma disciplina académica. Desta forma existem questões que foram levantadas com esta investigação:

- Estará o Serviço Social preparado para estudar questões inerentes à integração profissional de licenciados da sua área?
- Estarão preparados os Assistentes Sociais para lidar com colegas da mesma categoria profissional em condições precárias?
- Que valor tem a definição de Serviço Social, na parte de coesão social e promoção da Pessoa, quando a sua própria categoria profissional não é coesa e não está a conseguir realizar a promoção da Pessoa, neste caso os licenciados individualmente?

- Estará a Identidade profissional dos Assistentes Sociais em causa, quando existe precarização no processo de integração?

### **Propostas de melhoria para o processo de Integração Profissional**

Como finalização desta investigação é necessário refletir sobre formas a melhorar a convergência entre a formação académica e o mercado de trabalho, tendo como objetivo a integração profissional dos licenciados de Serviço Social.

Pelo lado da formação académica, as instituições superiores têm de acompanhar o percurso académico dos alunos de forma a proporcionar o conhecimento da realidade profissional no mercado de trabalho e das várias opções complementares que existem enquanto estão a estudar, como voluntariado e competências transversais necessárias.

Tendo em conta que existe estágio curricular desde o primeiro ano, ou laboratórios, é pertinente que as entidades empregadoras revelassem que características são essenciais para melhorar o currículo do aluno promotor de um perfil profissional adequado.

Quanto à criação de investigação científica, os investigadores podem aproveitar as unidades curriculares de análise de dados, ou o início dos anos letivos para realizar um questionário mais descritivo sobre os indicadores inerentes à integração profissional. O Career Service da Instituição como mediador entre a formação e empregadores pode realizar um questionário sobre as experiências individuais e avaliar com o aluno, o que pode melhorar no seu currículo e na sua prática.

A investigação por sua vez faz-se por curiosidade ou pelo interesse que gera, pela ambição de saber sempre mais e a fim de nos adaptarmos a um meio cada vez mais stressante e que exige mais do ser humano quanto pessoa de estabelecer relações com o outro e formar-se na sua unicidade e não como pessoa com um perfil homogéneo.



## BIBLIOGRAFIA

- Alves, Mariana (2003), *A inserção profissional dos diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da faculdade de Ciências e Tecnologia*, Tese de Doutoramento em Ciências da Educação, Lisboa, Universidade Nova de Lisboa;
- Alves, Mariana (2007), *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia de Lisboa*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian;
- Alves, Natália (2009), *Inserção Profissional e Formas Identitárias o caso dos licenciados da universidade de Lisboa*, Lisboa, Educa, 5.
- Alves, Nuno, Mário Centeno, Álvaro Novo (2010), “O investimento em educação em Portugal: retornos e heterogeneidade”, *Boletim Económico Primavera 2010*, volume 16, nº1;
- Amaro, Maria Inês (2012), *Urgências e Emergências do Serviço Social: fundamentos da profissão na contemporaneidade*, Lisboa, Universidade Católica Editora;
- André, Ana (2013) *As competências transversais e as práticas de gestão por competências: um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais*. Tese de mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Porto, Instituto Politécnico do Porto;
- Barbier, Jean-Claude (2009), “Le workfare et l’activation de la protection sociale, vingt ans après: beaucoup de bruit pour rien? Contribution à un bilan qui reste à faire”, *Lien Social et Politiques*, nº 61;
- Becker, Gary S. (1964), *Human Capital – a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, New York and London, Columbia University Press;
- Bisquerra, Rafael (1989), *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*, Barcelona, CEAC
- Branco, Francisco (2009), A profissão de Assistente Social em Portugal, *Locus Social*, nº 3;
- Branco, Francisco, Ernesto Fernandes (2005), O serviço social em Portugal: trajetória e encruzilhada, sine loco e nomine. (online) Consultado em 21.09.2015. Disponível em: <http://www.cpihts.com/Nova%20pasta/SS%20Portugal.pdf>
- Castel, Robert, (2003), *L’insécurité sociale.*, Paris, Le Seuil;
- Coutinho, Clara (2014), *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*, Lisboa, Almedina, 2;
- Dubar, Claude (2001), La construction sociale de l’insertion professionnelle, *Éducation et Sociétés*, nº 7, 1;
- Ferreira, Jorge (2014), *Trabajo Social en el siglo XXI una perspectiva internacional comparada*, Madrid, Ciclo Grupo;
- Ferreira, Jorge (2008) “ O serviço Social no SEC. XXI: desafios e oportunidades”, Comunicação no Congresso de Serviço Social, Novembro, sine loco;
- Ferreira, Jorge M. L. (2011) “Contributos para o Debate da Epistemologia em Serviço Social.” Em *Global Social Work Journal of Social Intervention Research-Trabajo Social Global Revista de investigaciones en intervención social*, 2, 3.
- Freire, João (1997), *Variações sobre o tema trabalho*, Porto, Afrontamento;
- Fleury M. e Fleury A. (2004) “Alinhando estratégia e Competência” *Revista administração de Empresa*, 44, 1;
- Gómez, G, Flores e Jimenez, (1996) *Metodologia de la Investigación cualitativa*, Malaga, Aljibe;
- Guba, Egon, (1990), *The paradigm dialog*, Newbury Park, Sage

- Magalhães, António, (2004) *A Identidade do Ensino Superior – Política, Conhecimento e Educação numa Época de Transição*, Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas, Braga, Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Ministério da Ciência e do Ensino Superior
- Magalhães, António, 2011 “A educação superior, o conhecimento e as competências”, *A página da Educação*, 192, III, Primavera. Consultado em: 15.08.2015. Disponível em: [http://www.apagina.pt/Download/PAGINA/SM\\_Doc/Mid\\_2/Doc\\_13784/Doc/P%C3%A1gina\\_13784.pdf](http://www.apagina.pt/Download/PAGINA/SM_Doc/Mid_2/Doc_13784/Doc/P%C3%A1gina_13784.pdf)
- Martins, Alcina (1995), “Le travail Social au Portugal”, *Vie Social*, 4.
- OCDE (2001), Definition and selection of competences: Theoretical and conceptual Foundations. *Strategy paper*;
- OIT (2002) “*Glossário de termos Técnicos: Certificação e Avaliação de Competências*”. Brasília, sine nomine;
- Oliveira, Sidinei (2012) “ Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa”, *revista Pensamento Contemporâneo e Administração*, 1, 6, Janeiro-Março;
- Seixas, Ana (2003), *Políticas Educativas e Ensino Superior em Portugal: A inevitável presença do Estado*, Coimbra, Quarteto Editora, 2003;
- Silva, Paula, (2008), *Competências transversais dos licenciados e da sua integração no mercado de trabalho*, dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Guimarães, Universidade do Minho;
- Teddlie, C. e Tashakkori, A (2009) *Foundations of mixed methods research: integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral Sciences*, Thousand Oaks, Sage;
- Teichler, Ulrich (1988), *Changing patterns of the higher education system: the experience of three decades*, London, Jessica Kingsley Publishers;
- Valadas, Carla (2013) “Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade” *Revista Crítica de Ciências Sociais* (Online), 102. Consultado em: 20/07/2015. Disponível em: <http://rccs.revues.org/5479>;
- Yin, Robert (1994), *Case Study research: design and methods*, 2, Thousand Oaks, Sage
- Yin, Robert (2009), *Case Study research: design and methods*, 4, Thousand Oaks, Sage

## **FONTES**

Classificação Nacional das Profissões em 2010

Declaração de Bolonha de 1999

Declaração de Sorbonne de 1998

Decreto – lei nº 42/2005 de 22 de Fevereiro

Decreto - lei nº 45-A/84 de 3 de Fevereiro

Decreto - lei nº 46/86 de 14 de Outubro

Decreto – lei nº 49/2005 de 30 de Agosto

Decreto - lei nº 60/2006 de 24 de Março

Decreto – lei nº 115/2013 de 7 de Agosto

Decreto - Lei n.º 144/98 de 3 de Maio

Decreto - Lei n.º 148/94 de 25 de Maio

Decreto - lei 248/85, de 15 de Julho

Decreto - Lei 296/91, de 16 de Agosto

Decreto - Lei 353-A/89, de 16 de Outubro

Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho

Despacho n.º 9841-A/2014, de 30 de julho

Despacho n.º 11348/2014, de 10 de setembro,

Portaria n.º 149-A/2014

Portaria n.º 17/2014, de 27 de Janeiro

Portaria n.º 84/2015, de 20 de março

Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho

Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho,

Portaria n.º 375/2013, de 27 de dezembro

Portaria n.º 20-A/2014, de 30 de janeiro

Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho

Portaria n.º 150/2014, de 30 de julho

Portaria n.º 95/2012, de 4 de abril

Portaria n.º 157/2015, de 28 de maio

## **ANEXO A- FORMULÁRIO DO INQUÉRITO AOS LICENCIADOS**

Eu, Maria Marques Antunes, aluna de mestrado em Serviço Social no ISCTE – IUL encontro-me a realizar uma dissertação sobre o tema "Formação em Serviço Social: convergência com o mercado de trabalho na integração profissional dos licenciados" e visa estudar a integração profissional dos licenciados em Serviço Social segundo a especificidade da sua formação, a situação atual do mercado de trabalho e as respostas do Estado como mecanismos de integração, sob orientação do Professor Doutor Jorge M. L. Ferreira. Assim, solicito a vossa colaboração e disponibilização na realização da entrevista por, de forma a concretizar este trabalho de pesquisa, assegurando o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas. Para esclarecimento de dúvidas contacte o e-mail mmass@iscte-iul.pt ou o contacto telefónico 913758632. Agradeço desde já a sua colaboração e disponibilidade.

---

### **Caracterização:**

1. Idade \_\_\_
2. Género \_\_\_\_
3. Ano letivo de inscrição 2010 \_\_\_\_  
2011 \_\_\_\_\_

### **Percurso Académico**

4. A universidade, ISCTE-IUL foi a 1ª opção? (na escolha de Serviço Social)  
S\_\_ N\_\_
- 4.1. Se não, qual foi o estabelecimento de 1ª opção? \_\_\_\_\_
- 4.2. Quais as razões que o/a levaram a escolher o ISCTE-IUL? (indique duas razões)
  - Por opinião de amigos, familiares, professores \_\_\_
  - Por localização geográfica \_\_\_
  - Por ser uma universidade de prestígio \_\_\_
  - Bom ambiente académico \_\_\_
  - Qualidade do corpo docente \_\_\_
  - Boas instalações e infraestruturas \_\_\_
5. Quais foram as razões para ingressar neste curso? (Indique duas razões)
  - Por ser um curso de prestígio \_\_\_
  - Pela estrutura curricular \_\_\_
  - Por ser um curso essencialmente teórico \_\_\_
  - Por ser um curso essencialmente prático \_\_\_
  - Por ser um curso de formação em alternância teórico e prático \_\_\_
  - Por ser um curso com saídas profissionais diversificadas \_\_\_
  - Por ser um curso que permita a aquisição de conhecimentos na sua área de interesse \_\_\_

- Por trabalhar na área\_\_\_\_
- Por já ter trabalhado em áreas afins\_\_\_\_
- Por ser uma profissão bem remunerada\_\_\_\_
- Por ser um curso com média que permite entrada\_\_\_\_
- Por ser um curso com tradição familiar\_\_
- Outra\_\_\_\_\_

6. Se fosse hoje, tomaria a mesma decisão? (assinale uma única resposta)

- Escolhia o mesmo curso, mas outro estabelecimento de ensino\_\_
- Escolhia outro curso, mas o mesmo estabelecimento de ensino\_\_\_\_
- Escolhia outro curso e outro estabelecimento \_\_\_\_
- Escolhia o mesmo curso e o mesmo estabelecimento\_\_\_\_
- Não se inscrevia em nenhum curso do ensino superior \_\_\_\_
- Não sei/Não respondo\_\_\_\_

7. Concluiu o seu curso no tempo curricular mínimo, ou seja, o tempo previsto no plano de estudos?

Sim \_\_\_\_ Não\_\_\_\_

8. No caso de não ter concluído o curso no tempo previsto, indique a principal razão:

- Perdeu interesse\_\_
- Adoeceu\_\_\_\_
- Reprovou\_\_\_\_
- Teve dificuldade em ter aproveitamento num conjunto de unidades curriculares\_\_\_\_
- O curso não se adequava aos seus objetivos e interesses\_\_\_\_
- Desempenhava atividades extracurriculares\_\_\_\_
- Outra razão\_\_\_\_\_

9. Qual era a sua média final?

Valores\_\_\_\_\_

10. Desenvolveu algumas atividades de carácter extracurricular?

Sim\_\_ Não\_\_\_\_

11. Se sim quais?

- Voluntariado\_\_\_\_
- Integração em Associações Académicas\_\_\_\_
- Grupo de Jovens, trabalho, entre outros\_\_\_\_
- Outra. Qual\_\_\_\_\_

12. Teve acesso alguma formação complementar não integrada na estrutura curricular? (programa intercâmbio, workshops, seminários, conferências)

Sim \_\_\_\_\_ Não\_\_\_\_\_

12.1. Se sim refira quais?

- Programas de intercâmbio/Erasmus\_\_\_
- Workshops, seminários, conferências no âmbito de Serviço Social \_\_\_\_
- Workshops, seminários, conferências em diversas áreas \_\_\_\_

12.2. Numa escala de 1 a 4, posicione-se face ao contributo dos mesmos para a sua integração profissional, em que 1 =Nada Importante; 2=pouco Importante; 3=Importante; 4=muito importante.

- Voluntariado\_\_\_
- Integração em Associações Académicas\_\_\_
- Grupo de Jovens, trabalho, entre outros\_\_\_
- Programas de intercâmbio/Erasmus\_\_\_
- Workshops, seminários, conferências no âmbito de Serviço Social \_\_\_\_
- Workshops, seminários, conferências em diversas áreas \_\_\_\_

13. A declaração de Bolonha integra vários princípios, entre os quais, comparabilidade, transparência e legibilidade dos sistemas de ensino superior. De acordo com estes princípios concorda que a formação académica vai de encontro com os mesmos?

Sim\_\_\_\_\_Não\_\_\_\_\_

13.1. Se não, porquê?

- O plano de estudos não se centra no aluno\_\_\_
- O plano de estudos não têm alternativas de intercâmbio ou Erasmus para os alunos\_\_\_
- A universidade e a formação académica não promove a empregabilidade\_\_\_

13.2. Concorda com estes princípios para a formação em Serviço Social?

Sim\_\_\_Não\_\_\_\_\_

13.2.1. Se não, porquê?

- Os conteúdos programáticos não são consolidados devido ao tempo do plano de estudos\_\_\_
- Os conteúdos programáticos não são adequados à formação e à prática em Serviço Social\_\_\_
- A formação prática do plano de estudos não é suficiente para o perfil de formação pretendido\_\_\_
- A formação em Serviço Social, não contempla apenas competências mas também conhecimentos, o que dificulta a relação entre o processo de Bolonha e a formação em Serviço Social\_\_\_

13.3. No perfil profissional concorda que estes princípios estão inerentes?

Sim\_\_\_Não\_\_\_\_\_

13.3.1. Se não, porquê?

- Nota-se uma insuficiência na preparação entre conteúdos programáticos e a prática profissional\_\_\_
- Nota-se uma insuficiência na preparação para a diversidade de contextos sociais\_\_\_
- Nota-se uma falta de conhecimentos em relação a contextos internacionais\_\_\_

14. Pensando na formação académica que desenvolveu, diga os aspetos que foram mais ou menos desenvolvidos. Posicione-se em 1 =Nada Desenvolvido; 2= pouco desenvolvido; 3=desenvolvido; 4=muito desenvolvido.

- Capacidade de trabalhar em equipa (multi, inter e transdisciplinar)\_\_\_\_\_
- Capacidade de negociação/mediação\_\_\_\_\_
- Capacidade de argumentação/critica/reflexiva\_\_\_\_\_
- Capacidade de planeamento, coordenação, organização\_\_\_\_\_
- Capacidade de liderança\_\_\_\_\_
- Capacidade de síntese/analise\_\_\_\_\_
- Capacidade de comunicação oral e escrita\_\_\_\_\_
- Capacidade de tomar decisões\_\_\_\_\_
- Capacidade de assumir responsabilidades\_\_\_\_\_
- Capacidade de inovação e pesquisa\_\_\_\_\_
- Capacidade de autonomia\_\_\_\_\_
- Outras\_\_\_\_\_ Quais?\_\_\_\_\_

15. Tendo em conta estes mesmos aspetos, diga quais é que se tem revelado mais importantes no desempenho profissional. 1 =Nada Importante; 2= pouco Importante; 3=Importante; 4=muito importante.

- Capacidade de trabalhar em equipa (multi, inter e transdisciplinar) \_\_\_\_\_
- Capacidade de negociação/mediação\_\_\_\_\_
- Capacidade de argumentação/critica/reflexiva\_\_\_\_\_
- Capacidade de planeamento, coordenação, organização\_\_\_\_\_
- Capacidade de liderança\_\_\_\_\_
- Capacidade de síntese/analise\_\_\_\_\_
- Capacidade de comunicação oral e escrita\_\_\_\_\_
- Capacidade de tomar decisões\_\_\_\_\_
- Capacidade de assumir responsabilidades\_\_\_\_\_
- Capacidade de inovação e pesquisa\_\_\_\_\_
- Capacidade de autonomia\_\_\_\_\_
- Outras\_\_\_\_\_ Quais?\_\_\_\_\_

16. Pensando no curso diga quais os seguintes aspetos tiveram mais ou menos presentes ao longo da formação universitária. Posicione-se numa escala de 1 a 4, em que 1- ausente; 2-pouco presente; 3- presente; 4- presente.

- Valores, normas e cultura da organização\_\_\_\_\_
- Divisão, estrutura e organização de trabalho (relações funcionais, departamentos, setores, hierarquias)\_\_\_
- Processos de comunicação e relacionamento interno\_\_\_\_\_

- Conhecimentos de mecanismos de recrutamento, mobilidade profissional e progressão na carreira\_\_
- Diagnóstico social\_\_\_\_\_
- Planeamento e realização de projetos\_\_\_\_\_
- Avaliação de projetos\_\_\_\_\_
- Visão macro, meso e micro\_\_\_\_\_
- Práticas da função de assistente social (atendimentos, visitas domiciliárias, acompanhamento de processos de sujeitos de atenção e famílias)\_\_\_\_\_
- Outros. Quais\_\_\_\_\_

17. Tendo em conta os mesmos aspetos, quais são fundamentais para a integração no mercado de trabalho? 1 =Nada Importante; 2= pouco Importante; 3=Importante; 4=muito importante.

- Valores, normas e cultura da organização\_\_\_\_\_
- Divisão, estrutura e organização de trabalho (relações funcionais, departamentos, setores, hierarquias)\_\_\_\_\_
- Processos de comunicação e relacionamento interno\_\_\_\_\_
- Conhecimentos de mecanismos de recrutamento, mobilidade profissional e progressão na carreira\_\_\_\_\_
- Realização de Diagnóstico social\_\_\_\_\_
- Planeamento e realização de projetos\_\_\_\_\_
- Avaliação e supervisão de projetos\_\_\_\_\_
- Visão macro, meso e micro\_\_\_\_\_
- Práticas da função de assistente social (atendimentos, visitas domiciliárias, acompanhamento de processos de sujeitos de atenção e famílias)\_\_\_\_
- Outros. Quais\_\_\_\_\_

18. No último ano letivo do curso qual era a sua situação?

- Era estudante a tempo inteiro\_\_\_\_\_
- Tinha atividade profissional noutra área profissional.\_\_\_\_\_

### **Transição formação académica para o mercado de trabalho**

19. Quais foram as mudanças mais significativas que resultaram do facto de ter concluído o curso? (Indique até duas opções)

- Inserção no mercado de trabalho\_\_\_\_\_
- Aumento salarial\_\_\_\_\_
- Melhorias de condições de trabalho\_\_\_\_\_
- Melhoria de categoria profissional\_\_\_\_\_
- Desempenho de funções compatível com a formação obtida no curso\_\_\_\_
- Mudança de emprego na área de Serviço Social\_\_\_\_
- Nenhuma mudança\_\_\_\_\_

20. Quanto tempo decorreu entre a conclusão do curso e o primeiro emprego?

- Indique número de meses \_\_\_\_\_

21. Após um ano de conclusão de curso, qual era a sua situação?

- Mantinha-se no emprego que tinha antes de terminar o curso \_\_\_\_\_

- Mantinha-se no 1º emprego após término do curso \_\_\_\_\_

- Tinha mudado de emprego e já não estava no 1º emprego obtido após o curso ou no emprego que tinha quando terminou o curso \_\_\_\_\_

- Estava desempregado \_\_\_\_\_

22. E qual a sua situação profissional atual?

- Mantem-se no 1º Emprego \_\_\_\_\_

- Tem um emprego diferente \_\_\_\_\_

- Está desempregado \_\_\_\_\_

23. Está a trabalhar na área?

- Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_ (se não passe para a pergunta tal)

**Integração Profissional - apenas respondem as pessoas que estiverem a trabalhar na área.**

24. Como obteve este emprego?

- Através de resposta de anúncio \_\_\_\_\_

- Através de relações pessoais (amigos, familiares) \_\_\_\_\_

- Relações profissionais (professores) \_\_\_\_\_

- Através de GIP do ISCTE-IUL \_\_\_\_\_

- Através de candidatura espontânea \_\_\_\_\_

- Através da Internet (redes sociais, blogs, Espaço Assistente Social, Diário da República, facebook, networking)

- Outra \_\_\_\_\_ qual?

25. Qual é o local de trabalho?

26. Quais as suas funções?

27. As suas tarefas profissionais têm a ver com os conhecimentos adquiridos na Formação?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

28. Qual era o seu regime de trabalho?

-Tempo parcial \_\_\_\_\_

-Tempo Completo \_\_\_\_\_

29. Em que situação estava perante a profissão?

- Trabalho por conta de outrem \_\_\_\_\_

- Trabalho por conta própria com empregados \_\_\_\_\_

- Trabalho por conta própria sem empregados \_\_\_\_\_

- Trabalho por conta própria sem remuneração \_\_\_\_\_

30. Qual tipo de contrato?

- Contrato de trabalho sem termo\_\_\_\_\_
- Contrato de trabalho a prazo\_\_\_\_\_
- Contrato de prestação de serviços (recibos verdes)
- Situações pontuais e ocasionais\_\_\_\_\_
- Outra\_\_\_\_\_

31. Foi abrangido por alguma política social de integração profissional?

Sim\_\_\_\_-Não\_\_\_\_\_

31.1. Se sim, qual?

- Estágio Emprego
- Medida estímulo Emprego
- Investe Jovem
- Social Investe
- REATIVAR
- PEJENE
- Outra: Qual\_\_\_\_\_

31.2. Se não, porquê?

- Não tomou conhecimento\_\_\_\_\_
- Nenhuma se adequava ao seu perfil\_\_\_\_\_
- O processo era moroso\_\_\_\_\_
- As instituições não tinham conhecimento\_\_\_\_\_
- As instituições não usufruíam\_\_\_\_\_

32. Numa escala de 1 a 4, diga em que medida cada uma das seguintes características estão presentes no seu emprego atual.

- Autonomia\_\_\_\_\_
- Oportunidade de valorização intelectual e/ou formação\_\_\_\_\_
- Segurança no trabalho\_\_\_\_\_
- Estatuto e reconhecimento\_\_\_\_\_
- Salário elevado\_\_\_\_\_
- Ações e atividades interessantes\_\_\_\_\_
- Boas perspetivas de carreira\_\_\_\_\_
- Ações de gestão e coordenação/capacidade de influenciar\_\_\_\_\_
- Trabalho em equipa\_\_\_\_\_
- Polivalência\_\_\_\_\_
- Possibilidade de articular vida familiar-trabalho\_\_\_\_\_

33. Numa escala de 1 a 4, qual é o seu grau de satisfação com o emprego atual?

34. Numa escala de 1 a 4, qual é o seu grau de satisfação com o seu percurso profissional até agora?

**Caracterização do período de Desempenho** (Para os licenciados que terminaram a licenciatura e estiveram/estão à procura de emprego na área)

35. Desde a conclusão do curso esteve desempregado durante algum período?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

36. Quantas vezes esteve desempregado desde a conclusão do curso? (numero total de meses e quantas vezes)

1ªVez total de meses desempregado

2ªVez \_\_\_\_\_

3ªVez \_\_\_\_\_

4ªVez \_\_\_\_\_

Outra \_\_\_\_\_

37. Qual foi a principal razão para esse acontecimento? (indique até duas opções)

- Necessidade de cuidar de familiares \_\_\_\_\_
- Doença ou incapacidade pessoal \_\_\_\_\_
- Não se encontrava trabalho na área \_\_\_\_\_
- O Salário oferecido não correspondia às expectativas \_\_\_\_\_
- As condições de ascensão profissional não eram satisfatórias \_\_\_\_\_
- Fora da localização geográfica pretendida \_\_\_\_\_
- As competências solicitadas pelo mercado de trabalho não respondiam às suas \_\_\_\_\_

38. Razões do empregador

- Despedimento \_\_\_\_\_
- Falência da empresa \_\_\_\_\_
- Fim do contrato \_\_\_\_\_
- Fim da tarefa pretendida \_\_\_\_\_
- Rescisão do contrato \_\_\_\_\_
- Outra \_\_\_\_\_

39. Que medida tomou para aumentar as possibilidades de arranjar emprego? (Indique até duas opções)

- Nenhuma medida \_\_\_\_\_
- Frequentou cursos de formação \_\_\_\_\_
- Reingressou na faculdade \_\_\_\_\_
- Candidatou-se a bolsas \_\_\_\_\_
- Realizou estágio Profissional \_\_\_\_\_
- Inscreveu-se no Centro de Emprego \_\_\_\_\_

- Procurou apoio de GIP e outras entidades de inserção profissional\_\_\_\_\_

40. A formação ministrada no ISCTE-IUL contribuiu de algum modo para o desenvolvimento das suas capacidades de adaptação e resolução de problemas?

41. A formação em Serviço Social no ISCTE-IUL proporcionou referenciais que orienta-se na prática profissional (código de ética, atitude, postura profissional, confidencialidade)?

S\_\_\_\_ Não\_\_\_\_

41.1. Se sim, como?

- A partir do estágio curricular\_\_\_\_\_

- A partir das unidades curriculares\_\_\_\_\_

- A partir das aulas teóricas e do estágio curricular\_\_\_\_\_

42. O plano de estudos de Serviço Social orientou para a sua integração no mercado de trabalho?

Sim\_\_\_\_ Não\_\_\_\_

43. Se sim, como?

- A partir das aulas sobre políticas públicas e sociais\_\_\_\_\_

- A partir do estágio Curricular\_\_\_\_\_

-A partir de workshops, seminários, conferências\_\_\_\_\_

44. Se não, quais foram as razões que levaram a ter essa resposta?

- O plano de estudos incompatível com o perfil profissional procurado

- Falta de formações complementares sobre empregabilidade

- Falta de formação em áreas do Serviço Social

- Falta de prática em resolução de problemas, gestão de conflitos e responsabilidade

-Falta de formação complementar em áreas que o serviço social se insere (economia, gestão)

45. Desde a conclusão do curso frequentou e/ou está a frequentar formação de âmbito académico (pos graduação, mestrado, doutoramento)?

Sim\_\_\_\_ Não\_\_\_\_

46. Indique que formação frequentou/frequenta e em que área de especialização?

Tipo de formação\_\_\_\_\_

Área de especialização\_\_\_\_\_

47. Qual o motivo que influenciou a sua decisão?

- Sentiu necessidade de aprofundar os seus conhecimentos para melhorar o desempenho profissional

- Foi uma alternativa ao desemprego

- Era uma condição para progredir na carreira

- Sempre fez parte dos seus planos prosseguir os estudos

- Era uma condição para encontrar emprego

-Era uma condição para encontrar um emprego bem remunerado

- Outra. Qual\_\_\_\_\_

48. Se não, pensa vir a frequentar alguma formação de âmbito académico?

Sim\_\_Não\_\_

49. Desde a conclusão do curso, alguma vez frequentou ações de especialização e/ou formação profissional?

Sim\_\_\_\_ Não\_\_\_\_

## **ANEXO B – FORMULÁRIO DO QUESTIONÁRIO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS**

Eu, Maria Marques Antunes, aluna de mestrado em Serviço Social no ISCTE – IUL encontro-me a realizar uma dissertação sobre o tema "Formação em Serviço Social: convergência com o mercado de trabalho na integração profissional dos licenciados" e visa estudar a integração profissional dos licenciados em Serviço Social segundo a especificidade da sua formação, a situação atual do mercado de trabalho e as respostas do Estado como mecanismos de integração, sob orientação do Professor Doutor Jorge M. L. Ferreira. Assim, solicito a vossa colaboração e disponibilização na realização da entrevista por, de forma a concretizar este trabalho de pesquisa, assegurando o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas. Esta entrevista pode ser realizada por contacto telefónico, preenchimento via e-mail, ou pelo link.

Para esclarecimento de dúvidas contacte o e-mail [mmass@iscte-iul.pt](mailto:mmass@iscte-iul.pt) ou o contacto telefónico 913758632.

Agradeço desde já a sua colaboração e disponibilidade.

### **CARACTERIZAÇÃO**

1. Designação da Entidade:

2. Cargo ocupado pela pessoa responsável pelo recrutamento de assistentes sociais:

3. Quais são os requisitos mais valorizados para admissão de um licenciado assistente social?  
(indique 4 opções)

- Instituição de Ensino
- Idade
- Local onde vivex
- Experiência anterior (estágio curricular)
- Experiência anterior (sem contar com o estágio curricular)
- Experiência anterior na área a que se candidatax
- Competências específicas da áreax
- Atividades extracurricularesx
- Línguas
- Interesse pela área
- Polivalência
- Carta de motivação
- Carta de recomendação

4. Existe preferência entre os licenciados antes ou após o processo de Bolonha?

Sim\_\_\_\_ Não\_\_\_\_

4.1. Se Sim, porquê?

- Atualmente o plano de estudos é mais curto, sendo que não ensina o mesmo que antes de Bolonha;
- Atualmente o plano de estudos não se adequa à realidade do mercado de trabalho;
- Atualmente o plano de estudos proporciona menos horas práticas;
- Atualmente o plano de estudos não ensina conhecimentos, mas apenas competências;

5. Quando a empresa precisa de recrutar, como procede? (indique até duas opções)

- Contacta o Centro de Emprego
- Contacta anteriores estagiários

- Coloca anúncio na internet (página própria, facebook, espaço assistente social, entre outros)
- Contacta Instituições Superiores
- Contacta os Gabinetes de Inserção Profissional
- Contacta a Associação dos Profissionais de Serviço Social

5.1. Quais são os procedimentos que realiza quando quer seleccionar as pessoas para o cargo?  
(indique uma opção)

- Apenas uma entrevista individual
- Apenas uma entrevista em grupo
- Existem várias fases de seleção com entrevistas
- Existe uma entrevista individual/grupo e uma segunda entrevista com realização de testes psicotécnicos.

6. Como caracteriza a relação entre a entidade e a universidade?

- Nenhuma interação com instituições superiores
- Pouca interação com instituições superiores (alguns contactos realizados, idas a conferências)
- Temos interação com instituições superiores (contatos realizados, idas a conferências, seminários, workshops, parcerias para estágios curriculares e outros projetos)

7. Em seu entender quando é que um licenciado está integrado profissionalmente?

- Quando termina a licenciatura e encontra um emprego;
- Quando termina a licenciatura e encontra um emprego na área de Serviço Social;
- Quando termina a licenciatura e encontra um estágio profissional;
- Quando termina a licenciatura;

8. Quando um Assistente Social integra o seu local de trabalho, adquire um período de experimentação e formação inicial?

Sim\_\_\_\_Não\_\_

9. O que espera de um licenciado quando ocupa o cargo? (Coloque de 1 a 11, ordenando quais são mais importantes)

- Capacidade de trabalhar em equipa (multi, inter e transdisciplinar)\_\_\_\_\_
- Capacidade de negociação/mediação\_\_\_\_\_
- Capacidade de argumentação/critica/reflexiva\_\_\_\_\_
- Capacidade de planeamento, coordenação, organização\_\_\_\_\_
- Capacidade de liderança\_\_\_\_\_
- Capacidade de síntese/analise\_\_\_\_\_
- Capacidade de comunicação oral e escrita\_\_\_\_\_
- Capacidade de tomar decisões\_\_\_\_\_
- Capacidade de assumir responsabilidades\_\_\_\_\_
- Capacidade de inovação e pesquisa\_\_\_\_\_
- Capacidade de autonomia\_\_\_\_\_

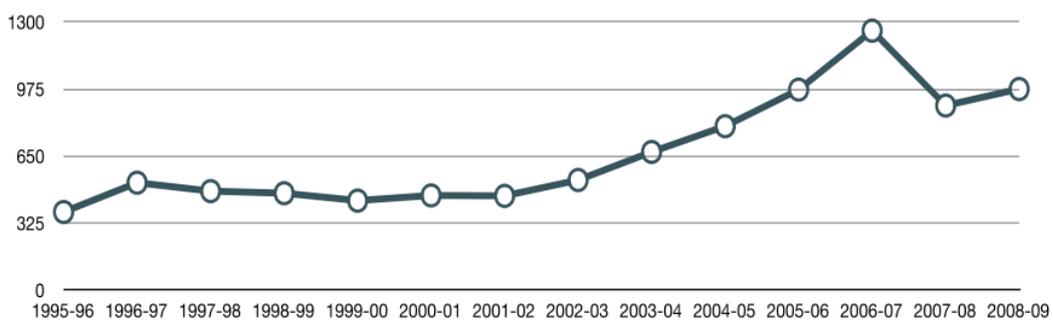
10. Depois de recrutados que tipo de funções e tarefas desempenham?

11. De que universidades ou institutos não integrados recebem estagiários de Serviço Social?
12. Os Assistentes Sociais que trabalham na vossa organização em que universidade ou instituto foram formados?
13. De acordo com a vossa resposta: qual das Universidades/ Institutos apresenta um plano de formação mais adequado ao exercício profissional? (Desenvolva a sua resposta)
14. Durante o recrutamento/seleção de recém-licenciados tem em conta as políticas de apoio ao emprego? Facilitam?
15. No seu entender, a formação académica em Serviço Social devia ter o quê em conta para melhorar a integração profissional dos licenciados?
16. Atualmente tem estagiários Assistentes Sociais?  
Sim\_\_\_\_\_Não\_\_\_\_\_
17. Se sim, pretende contratar no final?  
Sim\_\_\_não\_\_\_\_\_
18. Se não, quais são as razões que os levam a ter esse tipo de ação? (não existem apoios do Estado, a entidade não consegue sobrecarregar com o ordenado, entre outras)

Obrigada!

**ANEXO C – FIGURA-** Número de diplomados e licenciados em Serviço Social em Portugal 1995-2009

Figura nº Número de diplomados e licenciados em Serviço Social em Portugal 1995-2009



Fonte: Branco (2009)

## ANEXO D – CURRICULUM VITAE

### INFORMAÇÃO PESSOAL

Maria Marques Antunes

📍 Rua João de Barros Lote-130, vivenda Rosário – Odivelas -Lisboa

☎ 913758632

✉ [Maria\\_antunes15@hotmail.com](mailto:Maria_antunes15@hotmail.com)

Sexo Feminino | Data de nascimento 15.06.1992 | Nacionalidade Portuguesa

Carta de Condução – Categoria B

Assistente Social

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- 2013-2014 **Estágio Profissional – Assistente Social**  
Centro Social e Paroquial São João de Brito – Alvalade  
Instituição Particular de Solidariedade Social  
- Responsável pela coordenação Serviço de Apoio Domiciliário  
- Responsável pelo Centro de dia;  
- Acompanhamento na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas;  
- Acompanhamento na “Ajuda Alimentar”  
- Apoio Administrativo.
- Estágio Curricular – Assistente Social**  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, E.P.E.
- 2011-2013  
1º Ano - Lar de Doente  
- Observação da prática do assistente social e Instituição  
2º Ano – Serviço de Hematologia e Serviço de Oncologia médica  
- Observação de atendimentos; apoio na vivência da doença; informação dos direitos dos doentes oncológicos, participação em reuniões de equipa multidisciplinar, acolhimentos e realização de diagnóstico social  
3º Ano – Serviço de Oncologia Médica  
- Realização do projeto de intervenção;  
- Realização de acolhimentos, apoio na vivência da doença, apoio no luto, planeamento de altas, apoio na medicação, acompanhamento de doentes e famílias, participação em reuniões multidisciplinares, contacto com a comunidade.

### EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

- 2013-2015 **A concluir o Mestrado de Serviço Social**  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Unidades Curriculares de preferência:  
-Mediação Familiar;  
-Serviço Social Internacional  
-Administração de Pessoal

2010-2013

Licenciatura em Serviço Social  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

## COMPETÊNCIAS PESSOAIS

LÍNGUAS	Conhecimentos básicos em Inglês, oral e escrita.
INFORMÁTICA	Domínio em word, powerpoint, prezi, e-learning, moodle, excel Domínio em SPSS.
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	CCP – Certificado de Competências de Pedagógica
COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO	Boa capacidade de comunicação adquirida: - Estágio Profissional (atendimentos, acompanhamento e visitas domiciliárias) - Estágio Curricular (acolhimentos, apoio na doença, reuniões) - 12º Ano – Área de projeto - tema: “medicina alternativa vs medicina tradicional” – realização de entrevistas, palestras. - Unidade curricular de 1º ano de Licenciatura – Gestão de Conflitos
COMPETÊNCIAS DE ORGANIZAÇÃO	Boa capacidade de organização, divisão de tarefas, partilha multidisciplinar de saberes, planeamento de entrevistas, inquéritos e palestras – adquiridas no projeto de 12º ano e estágio curricular.

## INFORMAÇÃO ADICIONAL

Projetos	Projeto de 12º ano Medicinas Alternativas versus Medicina Convencional (entrevistas, inquéritos, palestras) Primeiro encontro de Serviço Social – Experiência dos Estágios –ISCTE-IUL (Organizado pela turma)
Conferências	Mediación y los puntos de encuentro familiar - ISCTE- IUL 55º Aniversario da Unidade de Assistência Domiciliária do IPO de Lisboa 3º ciclo de conferências Internacionais em Serviço Social- ISCTE- IUL Portugal no contexto das reformas de Saúde - ISCTE- IUL 1º encontro de Serviço Social e Saúde – Faculdade de Medicina de Lisboa III congresso Internacional de Justiça Juvenil – Universidade Católica Portuguesa Palestra “Paralisia Cerebral (hidroterapia na deficiência e Equitação com efeitos terapêuticos na deficiência” – Geração do Conhecimento
Seminários	Seminário de Serviço Social: Direitos sociais, culturais e económicos da Criança – ISCTE-IUL Segundo Encontro de Serviço Social “Portugal 2013 a Empregabilidade dos Assistentes Sociais em situação de crise” – ISCTE-IUL (organizado pela turma) Primeiro encontro do Grupo técnicos superiores de Educação social – Casa Pia de Lisboa

## OUTRAS INFORMAÇÕES

Voluntariado – Banco Alimentar – Organização e planeamento dos alimentos

Pertença em grupo de curso para integração de alunos na Licenciatura e na Instituição.