

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Fatores que dificultam a inserção profissional dos jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal

Sílvia Alexandra Gaspar Ferreira

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Maria João Pena, Professora Auxiliar,  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2021



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Fatores que dificultam a inserção profissional dos jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal

Sílvia Alexandra Gaspar Ferreira

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Maria João Pena, Professora Auxiliar,  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2021

## DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação a todos os profissionais de Serviço Social que durante anos têm lutado para dignificar a profissão e a todos os jovens recém-licenciados em Serviço Social que lutam diariamente para poderem ser Assistentes Sociais!

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a todos os recém-licenciados que se disponibilizaram a ser entrevistados e a dar voz a uma problemática que assola um número significativo de jovens recém-licenciados, em Serviço Social, em Portugal.

À professora Maria João Pena,

Gostaria de agradecer por todo o empenho e apoio nas orientações dadas ao longo deste processo que me permitiu realizar este trabalho de investigação.

À minha família,

Agradeço pela vossa força e capacidade de resiliência serem uma fonte de inspiração ao longo desta caminhada que é a vida, bem como por me incentivarem sempre a ir mais além e a nunca desistir dos objetivos aos quais me proponho cumprir! Têm sido, sem dúvida, um pilar fundamental na minha formação pessoal, académica e profissional.

Às minhas colegas de Mestrado Clárisse e Cristiana,

Agradeço pelo espírito de entreaajuda vivido durante esta caminhada, desde o início do Mestrado até ao processo de realização e entrega da dissertação final de Mestrado. Foi um prazer ter feito este percurso e ter conhecido pessoas que levarei para a vida.

Às minhas amigas e colegas de profissão Andreia Cardoso, Alexandra Rabeca, Ana Arrais e Paula Fragoso,

Agradeço o facto de serem excelentes seres humanos e excelentes profissionais de Serviço Social e por, passados estes anos, continuarmos a manter laços de amizade e por nos irmos incentivando umas às outras a lutar pelos objetivos que cada uma de nós se propõe alcançar.

A todos os amigos que a vida me foi trazendo até hoje,

Agradeço o facto de fazerem parte da minha vida, bem como o facto de me darem sempre alento, esperança e incentivo para cumprir este objetivo que consistiu em completar o Mestrado em Serviço Social.

Agradeço também a todos os profissionais de Serviço Social do passado e do presente que sempre lutaram para deixar o seu marco na sociedade, procurando sempre deixar o mundo um pouco mais justo, humano e igualitário!

## RESUMO

O presente estudo, aprofundará a problemática do desemprego jovem, uma realidade transversal a diversos países europeus, com especial ênfase no desemprego jovem em Serviço Social, em Portugal.

O principal objetivo consiste em compreender os fatores que os recém-licenciados em Serviço Social, do nosso país, associam à dificuldade de inserção profissional.

No respeitante à dimensão empírica deste trabalho de investigação, o mesmo é de natureza qualitativa, sendo que, para tal, recorreu-se à realização de entrevistas semiestruturadas a assistentes sociais portuguesas recém-diplomadas, cujo término da licenciatura haja ocorrido entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019.

Os resultados evidenciam que a taxa de desemprego jovem tem vindo a aumentar consideravelmente, com simultâneo decréscimo ao nível da qualidade e estabilidade dos empregos, nomeadamente na área em apreço neste estudo.

Foi igualmente possível aferir que, ao nível das atuais políticas sociais, existe ainda um longo caminho a percorrer, nomeadamente no que concerne à criação de mais medidas de incentivo à entrada e consequente integração dos jovens no mercado de trabalho, na sua área de formação.

Existem diversos fatores que os assistentes sociais entrevistados referem como estando a interferir na inserção profissional dos jovens formados em Serviço Social, sugerindo-se algumas pistas de possíveis alterações a serem feitas tanto por parte dos alunos, como do sistema de ensino, como do governo ao nível das medidas políticas existentes.

**Palavras-chave:** Desemprego Jovem; Recém-licenciados; Mercado de Trabalho; Serviço Social

## **ABSTRACT**

This study begins by addressing the development of training in Social Work, in Portugal, from its genesis to the present day. Subsequently, it will also deepen the subject of youth unemployment, a reality of several European countries, with special emphasis on youth unemployment in Social Work, in Portugal.

Main objective will be to understand the reasons associated by recent Social Work graduates, in our country, upon their difficulties of professional insertion.

The empirical dimension of this research, it is of a qualitative nature, and, for this, semi-structured interviews were conducted with recent graduate Portuguese social workers, whose graduation degree occurred between the academic years 2016/2017 and 2018/2019.

It will be possible to conclude that youth unemployment rate has been increasing considerably, with a simultaneous decrease in the level of quality and stability of jobs, namely in the specific area considered by this study.

It is also possible to infer that, in terms of current social policies, there is still a long way to go, namely regarding the creation of more measures to encourage the entry and consequent integration of young people in the labor market, in their training area.

There are several factors that the social workers interviewed refer as interfering in the professional insertion of young people trained in Social Work, thus suggesting some clues to possible changes of existing policy measures, to be made by students, the education system and the government.

**Key words:** Youth unemployment; Recent Graduates; Labor Market; Social Work

## ÍNDICE

<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMENTOS.....</b>	<b>II</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>III</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>IV</b>
<b>GLOSSÁRIO DE SIGLAS.....</b>	<b>VIII</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>3</b>
1. Formação em Serviço Social .....	3
1.1. O Serviço Social em Portugal e as mutações no Ensino Superior .....	3
1.2. O desenvolvimento do ensino superior: a formação em Serviço Social, em Portugal .....	4
2. Desemprego.....	7
2.1. Desemprego Jovem em Portugal.....	8
2.2. Jovens Diplomados em Portugal e Taxas de Desemprego.....	12
2.3. Medidas ativas de empregabilidade: enfoque na população jovem desempregada, em Portugal .....	17
2.4. Perspetivas sobre o desemprego em Portugal e o futuro dos jovens recém-licenciados em Serviço Social.....	20
2.5. O desemprego jovem e os recém-licenciados em Serviço Social .....	22
<b>CAPÍTULO II- METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>24</b>
1. Lógica, Método e Técnicas de Investigação.....	24
2. Caracterização do Universo e Amostra .....	26
3. Limitações e constrangimentos da investigação.....	26
<b>CAPÍTULO III - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
1. O meio social, o contexto familiar e a escolha da formação em Serviço Social .....	29
2. Experiências académicas proporcionadas e a aquisição de competências técnicas para a profissão .....	30
3. As exigências do mercado de trabalho: atividades dentro e fora do contexto escolar e a aquisição de competências pessoais .....	33
4. Possíveis experiências que poderiam ter enriquecido o percurso académico .....	36
5. Experiências de emprego antes ou durante a formação académica em Serviço Social e sua pertinência .....	39
6.As Plataformas ou fóruns de procura de emprego .....	41
7. Os anúncios de emprego em serviço social e a adequação nos seguintes níveis: perfis exigidos, funções exigidas e condições oferecidas .....	41
8.Tipo de preparação/metodologia adotada pelos jovens durante um processo de recrutamento .....	47
9. Dificuldades sentidas pelos jovens na procura de inserção no mercado de trabalho .....	51
10. Fatores que os jovens recém-licenciados em serviço social, em Portugal, associam à dificuldade dos jovens formados na área integrarem no mercado de trabalho .....	55
11. As taxas de desemprego e o impacto nas expectativas profissionais futuras dos jovens... ..	60

12.Alternativas dos jovens caso não consigam integrar no mercado de trabalho em serviço social.....	61
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>69</b>
<b>FONTES.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>75</b>
Anexo A- Guião de Entrevista .....	76
Anexo B – Consentimento Informado .....	79



## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Taxas de desemprego por região NUTS II (NUTS-2013) (%) .....	13
Quadro 2- Cursos Superiores com as Taxas de Desemprego mais baixas e mais altas .....	13
Quadro 3- Alunos Diplomados em Serviço Social, em Portugal, em situação de Desemprego, consoante o estabelecimento de ensino (2017) .....	14
Quadro 4- Caracterização dos jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, entrevistados.....	28

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

A3ES - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior

APSS - Associação Profissional de Serviço Social

BEP- Bolsa de Emprego Pública

DGEEC- Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

ECTS- European Credit Transfer and Accumulation System

GPEARI - Gabinete de Planeamento Estratégia Avaliação e Relações Internacionais

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IEFP- Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

ILO- International Labour Organization

IPSS- Instituições Particulares de Solidariedade Social

ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

ISCTE- IUL – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa

MEC- Ministério da Educação e da Ciência

MTECS - Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

NEET - Not in Employment, Education or Training

NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development

OIT- Organização Internacional do Trabalho

QNQ- Quadro Nacional de Qualificações

UTAD- Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro





## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de investigação incide sobre a formação em Serviço Social, o desemprego jovem, tendo como principal enfoque o desemprego jovem nos recém-licenciados em Serviço Social.

A principal finalidade deste estudo prende-se com a necessidade de dar voz aos recém-licenciados em Serviço Social que terminaram a licenciatura entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019 e que se encontram em situação de desemprego.

Para este estudo elaborou-se a seguinte pergunta de partida: Que fatores os recém-licenciados, em Serviço Social, em Portugal, entre o ano letivo 2016/2017 e 2018/2019, associam à dificuldade de inserção profissional?

O objetivo geral desta investigação prende-se com a necessidade de compreender os fatores que os recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, associam à dificuldade de inserção profissional.

Para tal, definiu-se como objetivos específicos desta investigação: Identificar os fatores que limitam a inserção profissional dos jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal; Conhecer a perspetiva dos recém-licenciados em Serviço Social no que concerne à sua inserção no mercado de trabalho; Promover uma aproximação de discurso entre a linguagem da formação e do mercado de trabalho.

A temática do desemprego jovem em serviço social constitui um grande desafio pelo facto de ser um tema com algum nível de sensibilidade e complexidade e que requereu uma vasta pesquisa para se poder adquirir o máximo conhecimento possível e chegar às devidas conclusões.

No primeiro capítulo, começa-se por fazer uma abordagem à trajetória histórica do Serviço Social, em Portugal, os desenvolvimentos existentes na formação dando especial ênfase ao processo de Bolonha e aos seus desafios na reestruturação dos planos curriculares.

Posteriormente, explora-se o conceito de desemprego tendo por base a revisão da literatura.

Seguidamente, aborda-se o desemprego jovem em Portugal, sendo apresentadas as taxas de desemprego a nível nacional e o desemprego jovem em Serviço Social, em Portugal.

Ainda no respeitante ao desemprego jovem são apresentadas medidas de empregabilidade que abrangem os jovens em situação de desemprego e a perspetiva de alguns autores sobre as

medidas políticas existentes e a forma como é feito o recenseamento dos jovens desempregados. No final do capítulo do enquadramento teórico são apresentadas as perspectivas de diversos autores sobre o desemprego jovem, em Serviço Social, e qual o impacto que a situação poderá ter sobre estes jovens.

No segundo capítulo é apresentada a metodologia da investigação, a lógica, os métodos e as técnicas utilizados, bem como a caracterização do universo e da amostra, na presente investigação. Na parte final deste capítulo é feita referência aos limites e constrangimentos existentes no decorrer da mesma.

O terceiro capítulo consiste na discussão dos dados, interpretando-se os resultados a partir dos discursos dos entrevistados.

No quarto e último capítulo, são apresentadas as conclusões do trabalho de investigação. Este documento integra ainda as referências bibliográficas utilizadas, bem como os anexos.

## CAPÍTULO I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1. Formação em Serviço Social

#### 1.1. O Serviço Social em Portugal e as mutações no Ensino Superior

A trajetória do Serviço Social em Portugal foi peculiar, no que concerne ao seu vínculo com o sistema de ensino universitário, uma vez que a sua génese não advém do sistema de ensino público, nem de uma conjuntura universitária (Garcia, 2018). Isto porque, em Portugal, o Serviço Social surge, pela primeira vez, em Lisboa, no ano de 1935, tendo sido a segunda escola de Serviço Social inaugurada no ano de 1937, na cidade de Coimbra (Monteiro, 1996). E, a terceira escola de Serviço Social surge na cidade do Porto, no ano de 1956. Sendo que estas primeiras escolas acima referidas são onde surge o ensino do serviço social, em Portugal e, são escolas privadas, tendo sido a de Lisboa implementada através do patriarcado de Lisboa e conservada esta base administrativa até à revolução de 25 de Abril de 1974 (Garcia, 2018).

Segundo Branco (2009), o serviço social surge durante o Estado Novo, perante um regime de autocracia e corporativo sendo, naquela época, a formação e a própria intervenção do serviço social, em Portugal, estruturadas tendo por base essa ideologia política. Sendo somente a partir 1939 que a formação em Serviço Social começa a ser estatuída pelo Estado (Monteiro, 1996). A formação em Serviço Social, numa fase inicial, tinha uma durabilidade de três anos, mas em 1956 é quando se dá uma alteração nos programas da formação, tendo havido a necessidade de se alterar a duração da formação para quatro anos. Sendo somente em 1961 que o curso foi legitimado pelo Ministério da Educação como curso superior, tendo sido nesse mesmo ano (ano letivo 1961/1962) que se deu a integração dos primeiros membros do sexo masculino no curso de Serviço Social, em Portugal, mais concretamente no Instituto de Lisboa (Branco & Fernandes, 2005).

Durante os anos 60 e 70 foram decorrendo diversas alterações ao nível dos programas curriculares. Mas, a partir de 1989, no Instituto de Serviço Social de Lisboa, o curso passa a ter uma durabilidade de cinco anos, tendo também sido, a partir desta data, reconhecido o grau de licenciatura a todos os cursos que fossem administrados pelos institutos de Lisboa, Coimbra e Porto (Garcia, 2018).

Começou a verificar-se um aumento significativo do número de cursos em Serviço Social, em Portugal, a partir dos anos noventa e, em simultâneo, foram-se verificando transformações estruturais na formação (Ibidem).

## **1.2. O desenvolvimento do ensino superior: a formação em Serviço Social, em Portugal**

Segundo Garcia (2018), desde a segunda metade do século XX que se tem verificado, no contexto Europeu, o desenvolvimento do ensino superior. E, esse desenvolvimento desencadeou a reestruturação dos sistemas de ensino em diversos países europeus, inclusive no sistema de ensino português. Numa primeira fase, a frequência do ensino superior estava correlacionada com uma maior idoneidade social e a aquisição de um maior grau de formação estava associada a um nível de vida melhor.

No entanto, segundo a autora, com o decorrer dos anos a justificativa para a ascensão do ensino superior estava associada “(...) ao desenvolvimento do Estado-Providência, a influência do processo de globalização foi determinante nesta trajetória do ensino e na sua expansão (...)” (Garcia, 2018:185). E, foi a partir do ano letivo 2009/2010 que já houve um registo de ingresso de trezentos e oitenta e quatro mil alunos no ensino superior, o que em termos percentuais representa um aumento da taxa de escolarização bastante significativo comparativamente com o início da década de 2000, uma vez que em 2000 era de 26,9% e em 2009/2010 o valor da taxa já se encontrava nos 30,6% (Seminário da CGTP-IN sobre o Estatuto Laboral e Social dos Jovens, 2011).

Segundo Garcia (2018), as alterações no sistema de ensino superior decorrem do “(...) aparecimento de novas instituições, novos programas e áreas de ensino e formação, e a chegada de estudantes diferentes dos tradicionais (...)” (Garcia, 2018:186). São exemplos dessas alterações as seguintes características: idade, proveniência socioeconómica e a situação profissional face ao mercado laboral. O crescimento do ensino superior foi gradual, tendo começado, numa fase inicial, por ganhar maior expressão ao nível do ensino graduado e, numa fase posterior, no ensino pós-graduado, estando incluídos o aumento do número de mestrandos e doutorandos.

A Declaração de Bolonha constitui uma das primeiras mudanças não só em Portugal, mas a nível europeu e, na qual foi regulamentada a criação de um espaço europeu do ensino superior (*idem*).

### **1.2.1. O Processo de Bolonha e a formação em Serviço Social**



No ano de 2005, com o intuito de simplificar a efetivação do processo de Bolonha, deu-se a alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo português pelo meio da Lei nº49/2005 de 30 de agosto, tendo entrado em vigor somente no ano letivo 2006/2007, a 21 de março (XVII Governo Constitucional) e publicada a 1 e março de 2006.

Segundo Ferreira (2007), um dos principais tópicos do Processo de Bolonha consistiu na reformulação do número de anos de ensino em três ciclos (licenciatura, mestrado e doutoramento), tendo sido aplicado este sistema a partir do ano letivo 2009/2010 com intuito de ser “um sistema de ensino baseado na ideia da transmissão de conhecimentos, para um sistema baseado no desenvolvimento de competências e na promoção da mobilidade e da competitividade profissional (...)” (Garcia *apud* Ferreira, 2018: 186). Com o processo de Bolonha, a alteração referente à durabilidade da formação do primeiro ciclo de ensino, teve especial relevo na formação em Serviço Social (Carvalho & Pinto, 2015). Segundo as autoras, tanto os profissionais de Serviço Social como os universitários sentiram que esta alteração trazia repercussões significativas. Como tal, em 2006, a Associação Profissional de Serviço Social (APSS), procurou intervir neste sentido e apresentou como proposta o primeiro ciclo de ensino ser composto por oito semestres. A APSS teve também um papel fulcral no respeitante à “(...) descontinuidade das opções de formação de tronco comum e a uniformização das designações dos cursos, nomeadamente as ofertas de cursos superiores em Trabalho Social e em Política Social, que foram reconvertidas à designação de Serviço Social” (Carvalho & Pinto, 2015: 83-84). Por fim, segundo as autoras, com Bolonha urge a necessidade de se proceder à reformulação das metodologias de ensino, mais especificamente aquelas onde haveria uma maior necessidade de reflexão e aplicação das mesmas na formação (Carvalho & Pinto, 2015).

Segundo Garcia (2018), o primeiro ciclo de ensino superior (licenciatura) encontra-se estruturado da seguinte forma:

Ao nível dos créditos é composta por um número total de créditos que pode variar entre os 180 a 240 créditos, isto com base no Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS). Com uma durabilidade de semestres que podem ir entre os seis e os oito. No entanto, ao nível do ensino politécnico o número total de créditos corresponde a 180 ECTS (seis semestres), somente salvo raras exceções é que poderá ir até 240 ECTS (sete ou oito meses).

Importa também referir que o ensino superior é composto por instituições de ensino público e instituições de ensino privado. E, o ensino poderá decorrer tanto em universidades como em politécnicos. A diferença entre as universidades e os politécnicos consiste no facto das universidades terem a possibilidade de conferir os graus de licenciado, mestre e doutor, enquanto que os politécnicos só podem atribuir o grau de licenciado, o grau de mestre e um diploma de técnico superior profissional (Decreto de Lei nº 115/2013, art.º4º, de 7 de Agosto).

Segundo os dados estatísticos da DGEEC, no ano letivo 2014/2015, existiam 20 cursos de Serviço Social do 1º ciclo de ensino, sendo que onze pertenciam ao ensino público e nove ao ensino privado. No respeitante ao ensino público, em contexto universitário, há 4 cursos com a duração de 7 semestres (210 ECTS) e 2 com a duração de 6 semestres (180 ECTS). E, em contexto politécnico, há 5 cursos com uma durabilidade de 6 semestres (180 ECTS). No que concerne ao ensino privado, há 5 cursos, em contexto universitário, com uma duração de 7 semestres (210 ECTS) e 3 com a duração de 6 semestres (180 ECTS). Por fim, no ensino de cariz privado, existe somente um curso, em contexto de politécnico, e com uma duração de 6 semestres (180 ECTS). (Garcia, 2018). No entanto, segundo Garcia (2018), atualmente, encontram-se em funcionamento 17 cursos de Serviço Social, uma vez que, no ano letivo 2015/2016, a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) procedeu ao encerramento do curso de Serviço Social da Universidade Fernando Pessoa, do Instituto Politécnico de Gaia e da Universidade da Madeira (este último derivado ao facto da própria universidade ter encerrado).

Em suma, Bolonha veio desencadear mudanças expressivas no modelo de ensino anteriormente implementado ao nível do ensino superior, tendo como foco principal os formandos e os objetivos da formação. No entanto, na área de Serviço Social, tanto a nível europeu como nacional foram identificadas lacunas, uma vez que não existe uniformidade nos planos curriculares, tanto ao nível da durabilidade de semestres (6 a 8) como ao nível das unidades curriculares lecionadas em cada uma das instituições de ensino superior o que acaba por não possibilitar o cumprimento de duas das principais finalidades de Bolonha que consistiam na: “mobilidade e internacionalização da formação” (Ferreira, 2014:338).

## 2. Desemprego

O conceito de desemprego é respeitante à posição na qual um sujeito não se encontra empregado. Ou seja, naquele momento o indivíduo não se encontra a exercer um conjunto de encargos específicos num determinado período temporal pelos quais teria direito a uma remuneração que poderia ser ou não de cariz financeiro (Dicionário de Sociologia, 2002). O desemprego constitui para Castel (1998) um reflexo da mudança significativa da situação do emprego na sociedade, sendo os jovens e as mulheres dois dos grupos da população mais afetados. Segundo a *International Labour Organization*, são consideradas desempregadas todas as pessoas que: “(...) working age who are without work, seeking work (carried out activities to seek employment during a recent past period), and currently available for work” (ILO, 2016: 91). No entanto, pode variar segundo as diretrizes de cada país e tendo por base determinados limites como: idade, ou seja, a faixa etária tida em consideração nas estatísticas de cada país para definir a população em idade ativa e outros critérios definidos em cada país sobre o que é considerado como procura de emprego.

O desemprego pode ser de curta ou longa duração. Sendo que o que difere um do outro é que o de curta duração corresponde a situações de desemprego que ocorrem em curtos períodos de tempo, enquanto o desemprego de longa duração ocorre quando a pessoa está um ano ou mais desempregada o que acaba por constituir um maior perigo para a população, podendo ter repercussões negativas na economia familiar das pessoas, sobretudo quando a pessoa já não tem direito ao subsídio de desemprego (ILO, 2016).

Segundo Gautié (1998), são inúmeros os autores que consideram que o desemprego não advém somente de um processo de consciencialização, mas sobretudo de um processo de “invenção”. Ou seja, o desemprego não é somente um conceito que permite definir uma determinada realidade social, mas alude, primeiramente, para: “(...) uma categoria de ação, elaborada pelos reformadores sociais, e com isso se coloca inteiramente na perspetiva da intervenção pública.” (Gautié, 1998:74). Este conceito é complexo e pode representar diversas realidades, podendo ser categorizado de três formas: “desemprego sazonal”, “desemprego conjuntural e cíclico” e o “desemprego decorrente de divergências ou desajustes no mercado de trabalho”. O “desemprego sazonal” consiste no desenvolvimento de atividades económicas de carácter temporário, isto é, com interregno. O “desemprego conjuntural e cíclico” decorre da diminuição da procura agregada de bens e serviços que pode desencadear um cenário de excesso de oferta de trabalho. Por fim, o “desemprego decorrente de divergências ou

desajustes no mercado de trabalho” ocorre pelo facto do mercado de trabalho não ser estanque no seu funcionamento, necessitando de ser reajustado frequentemente ao nível da procura e da oferta. Esta última forma de desemprego referida encontra-se subdividida em duas: “desemprego friccional” e “desemprego estrutural.” O “desemprego friccional” está associado a todo o processo de procura de emprego, desencadeando ajustamentos no mercado, e coadunável, por isso, com uma conjuntura integral de força de trabalho (pleno emprego). O “desemprego estrutural” advém de circunstâncias de uma discordância relativamente marcante entre particularidades da oferta de trabalho e as exigências da procura. Sendo importante referir que enquanto o “desemprego friccional” tem uma menor durabilidade e é indispensável o “desemprego estrutural” tem uma maior durabilidade e, por norma, é indicativo de uma reformulação a nível económico (Dicionário de Sociologia, 2002).

## **2.1. Desemprego Jovem em Portugal**

Nos últimos anos, os efeitos da crise financeira têm feito sentir-se de forma abrupta a partir de 2008, tendo trazido à tona a vulnerabilidade e dificuldade dos jovens no que concerne à sua inserção no mercado de trabalho (Sá, 2014). A situação do desemprego jovem que se presencia, no contexto europeu, e que atinge o nosso país é considerada uma das problemáticas mais graves que a Europa enfrenta nos últimos anos, sendo que no ano de 2013 já se estimava que 1 em cada 5 jovens se encontrariam em situação de desemprego, o que representaria que 4 milhões de jovens, na Europa, encontravam-se disponíveis para ingressar no mercado de trabalho, mas não se encontravam empregados (Valente, 2014).

Segundo Soeiro (2012), a explicativa para tal advém do facto do país encontrar-se propenso a uma evolução que tem por base características próprias de uma sociedade semiperiférica e na qual se verifica uma “(...) modernização conservadora- que construiu muito recentemente as formas modernas de regulação e proteção laboral- é também marcada pelas políticas neoliberais dominantes nesta fase de globalização.” (2012:4). Sendo que, também a intervenção da Troika com o plano de austeridade veio enfatizar e apressar este sistema, bem como o sentido de aglomeração que lhe rege.

Em 2005, a resolução sobre o emprego jovem referiu que grande parte dos jovens tem dificuldades de inserção no mercado de trabalho, e muitas vezes, não têm acesso a um trabalho considerado digno. A elevada taxa de desemprego jovem é representativa de um “(...) desperdício de potenciais recursos humanos e talentos, vitais para o rejuvenescimento

da mão-de-obra.” (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012:6). Segundo o mesmo relatório, a crise de emprego está diretamente relacionada com a crise do emprego jovem, proporcionando um decréscimo da qualidade dos empregos que estão disponíveis para esta população que está a entrar no mercado de trabalho. Este facto constitui dificuldades na transição do ensino para o mercado de trabalho, estando associado a uma evolução da taxa de desemprego jovem ao longo do tempo, a taxa de desemprego jovem comparativamente à taxa de desemprego adulto, a incidência de desemprego de longa duração entre os jovens e também do tempo necessário para encontrar e obter o primeiro emprego.

Os jovens têm determinadas desvantagens sobre a restante população ativa, pois são menos eficazes e têm menos experiência de trabalho, constituindo barreiras para a sua procura de emprego. Assim, a situação atual do desemprego de jovens que prosseguiram os estudos “(...) contradiz a hipótese e as evidências de que o nível de estudos e a formação aumentam a produtividade e empregabilidade dos jovens.” (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012:24). Esta situação afeta os diplomados desempregados a um nível pessoal, podendo estes acabar por sentir frustração e ressentimento por não haver uma recompensa pelo seu esforço e sacrifício.

A importância da educação, formação e aprendizagem ao longo da vida beneficiam a empregabilidade, a produtividade, a melhor qualidade do desempenho das funções, o crescimento de rendimentos e desenvolvimento. Podendo originar problemas “(...) de “escassez de competências” e “desajustamentos de competências”, (...).” (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012: 56).

A situação atual remete para empregos de menor qualidade para quem encontra trabalho e transições lentas e inseguras do ensino para a vida ativa. “Esta crise aumentou a diferença entre as aspirações dos jovens, o potencial e oportunidades que lhes são oferecidas no mercado de trabalho e na sociedade.” (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012: 121). Os jovens tornaram-se mais vulneráveis a situações financeiras e económicas voláteis, também derivado à crise global atual. Esta geração de jovens enfrenta as suas perspectivas de vida de uma forma sombria, relativamente às gerações anteriores. A melhor opção não pode ser dar emprego aos jovens através de contratos precários ou pagando salários mais baixos e é plausível que tenha um impacto negativo no bem-estar dos jovens e nas suas expectativas futuras. (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012). Isto porque, situações de trabalho precário, sem qualquer tipo de vínculo e trajetórias profissionais de

curto prazo, colocam-nos numa situação de total desproteção quando retornam novamente à situação de desempregados, uma vez que pelo facto de não terem feito tempo de descontos suficiente acabam por não ter sequer direito ao subsídio de desemprego. (Soeiro, 2012) Como tal, “Os jovens trabalhadores merecem iguais oportunidades de adquirir segurança de emprego e receber uma remuneração digna.” (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012:123).

Soeiro (2012) faz ainda referência à tese de Chauvel (2008), na qual defende a existência de duas formas de desclassificação das quais os jovens são alvo: i) “desclassificação do emprego”; ii) “desclassificação salarial”. O primeiro tipo de desclassificação mencionado refere-se ao exercer uma função profissional cuja remuneração é inferior à que a pessoa deveria auferir tendo em consideração as suas habilitações literárias. O segundo tipo de desclassificação mencionada é respeitante à situação em que uma pessoa exercer uma determinada profissão durante diversos anos consecutivos e, nas últimas décadas, tem-se vindo a assistir à contenção existente relativa aos aumentos salariais e à perda real de poder de compra. Estes dois tipos de desqualificações acabam por ter repercussões negativas e significativas na perceção que os jovens têm sobre os cargos que ocupam, nomeadamente sobre os jovens com formação superior, uma vez que acabam por considerar que não estão a ter uma progressão profissional como a que expectavam aquando do seu processo de formação superior. Todo este cenário de insegurança relativamente ao futuro desencadeia nos jovens um sentimento de decepção relativamente às expectativas projetadas em torno do mercado laboral e do contexto escolar que não foram realizadas, bem como sentimentos de pessimismo e ansiedade relativamente ao futuro.

Sónia Trindade (2012), estabelece uma relação entre as condições do mercado de trabalho e a conjuntura económica atual com o número de licenciados. Destaca que a posse de um diploma de ensino superior para a entrada no mercado de trabalho deixa de ter o impacto imediato que tinha, pois “(...) a oferta de empregos que requerem indivíduos com aquele perfil não tem acompanhado a dinâmica da procura (...)” (Trindade, 2012: 6-7). Ou seja, existe uma desadequação, entre o nível de educação que cada pessoa possui, e o nível de educação que é necessário para desempenhar determinada função.

Segundo Hannan (2001), a transição do ensino para o mercado de trabalho pode ser encarada como uma sequência de mudanças de estados, a partir do momento em que os jovens concluem uma educação a tempo inteiro, para o alcance de uma posição estável no

mercado de trabalho. Apesar de ser expectável que as condições de inserção no mercado de trabalho sejam mais facilitadoras para quem possui habilitações escolares de nível superior, quer na duração do emprego quer no salário médio, as dificuldades têm progredindo na obtenção do mesmo, sobretudo para os jovens que possuem uma maior qualificação académica. (Pais, 2016).

Trindade (2012), faz referência às teorias do Ciclo de Vida, que é considerado um processo de inserção laboral num determinado período de tempo não definido, e que pode pressupor diferentes cenários consoante o número de empregos precários e/ou estágios que antecedam a situação de emprego estável. Ou seja, segundo Trindade (2012), isto consiste num “(...) processo de inserção profissional que, tendencialmente, tem sido mais instável e complexo no período em que vivemos atualmente quando comparado com o período que o antecedeu.” (Trindade, 2012:31).

A obra "Novas" legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados, elaborada por Ana Paula Marques (2009), aborda as relações entre a formação e o mercado de trabalho. Assim, existem transformações recentes ao nível do sistema de ensino superior, nomeadamente, a extensão do tempo passado no sistema educativo ao longo da vida; diversidade de opções de formação; desfasamento entre as expectativas dos jovens em relação com as trajetórias possíveis, mais complexas e prolongadas, entre outras.

Relativamente às representações dos jovens licenciados, estes rejeitam as desigualdades salariais, bem como a consciência das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. O bem-estar pessoal está associado ao sucesso profissional, em particular quando existe sucesso profissional. A formação universitária constitui um domínio importante na ótica das empresas, passando esta “(...) pela valorização da formação contínua dos licenciados, quer pelo reconhecimento de que a maior fragilidade das licenciaturas é a sua componente excessivamente teórica.” (Marques, 2009: 104-105).

### **2.1.1. Jovens NEET (Not in Employment, Education or Training)**

Outra situação que constitui um desafio na situação do desemprego jovem e que é uma realidade não só no nosso país e constitui uma preocupação, segundo a OIT<sup>1</sup>, prende-se com o facto de um número significativo de jovens não terem emprego, não se encontrarem a estudar e não estarem a frequentar qualquer tipo de formação, denominados de NEET (*not in*

---

<sup>1</sup> Fonte retirada em: <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>

*employment, education or training*). Esta situação tem tido grande enfoque ao nível da implementação de políticas dirigidas aos jovens que se enquadram nessa situação e têm como principal finalidade criar estratégias que os façam integrar no sistema de ensino, no mercado de trabalho ou em ações de formação (Valente, 2014).

## 2.2. Jovens Diplomados em Portugal e Taxas de Desemprego

Segundo os dados do INE relativos ao ano de 2017, no total do 4º Trimestre, a taxa de desemprego correspondia a 8,1%, sendo que o valor total registado nesse mesmo ano foi de 8,9%.

**Quadro 1 – Resultados Instituto Nacional de Estatística, Taxas de Desemprego por Região NUTS II - 2017**

<b>Taxas de desemprego por região NUTS II (%)</b>			
	<b>4º Trimestre 2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Portugal	8,1	11, 1	8,9
Norte	9,3	12,0	9,8
Centro	5,9	8,4	6,9
Lisboa	8,2	11,9	9,5
Alentejo	8,4	12,1	8,4
Algarve	7,3	9,2	7,7



R. A. Açores	8,3	11,1	9,0
R. A. Madeira	8,9	12,9	10,4

Fonte: Elaborado pela própria com dados retirado do INE<sup>2</sup>

Ainda através dos dados apresentados pelo INE, e que foram apresentados no quadro 1, podemos constatar que, no ano de 2017, as zonas do país onde se verificou um maior aumento das taxas de desemprego foram as seguintes: Região Autónoma da Madeira (10,4%), posteriormente a zona Norte é a segunda com os valores mais elevados (9,8%), a terceira zona do país com a taxa mais elevada é a área metropolitana de Lisboa (9,5%) e, por último, a Região Autónoma dos Açores (9,0%).

#### **Quadro 2- Cursos Superiores com as Taxas de Desemprego mais baixas e mais altas<sup>3</sup>**

<b>Cursos Superiores com as Taxas de Desemprego mais Baixas (%)</b>	<b>Cursos Superiores com as Taxas de Desemprego mais Altas (%)</b>
1º Medicina - 0% (Universidade de Lisboa)	1º Arquitetura – 31,5% (Escola Superior Artística do Porto)
2º Enfermagem - 0% (Universidade de Lisboa)	2º Artes/Grafismo Multimédia- 30% (Escola artística de Guimarães)
3º Física - 0% (Universidade de Lisboa)	3º Comunicação e relações públicas - 27,8% (Instituto Politécnico da Guarda)
4º Engenharia de Materiais- 0% (Universidade de Lisboa)	4º Educação Social – 27, 4% (Universidade Portucalense Infante D. Henrique) Serviço Social - 27,4% (Universidade Lusófona do Porto)

<sup>2</sup> INE, Inquérito ao Emprego (2017:8)

<sup>3</sup> <http://infocursos.mec.pt/bds.asp>

5º Matemática – 0% (Universidade de Lisboa)	5º Serviço Social– 27,1% (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro)
--	---

Fonte: Elaborado pela própria com base em dados do MEC

No quadro 2, são apresentados dados do Ministério da Educação (Infocursos 2017), e com base nos dados do documento, são apresentados, no quadro acima, os cinco cursos com a taxa de desemprego mais baixa, bem como os cinco cursos com as taxas de desemprego mais elevadas, por estabelecimento de ensino.

Tendo por base os dados apresentados no quadro 2, cuja informação foi retirada de uma base de dados do Ministério da Educação e Ciência, podemos constatar que o curso de Serviço Social da Universidade Lusófona do Porto em simultâneo com o curso de Educação Social da Universidade Portucalense Infante D. Henrique são os que apresentam a quarta maior taxa de desemprego (27,4%), e o curso de Serviço Social Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro é o que apresenta a quinta maior taxa de desemprego (27,1%), sendo o curso de Arquitetura aquele que apresenta uma maior taxa de desemprego (31,5%), isto num total de 1368 Cursos Superiores das mais diversas áreas e de diferentes instituições de Ensino Superior.

Posteriormente, podemos analisar o quadro 3, onde constam todas as Instituições de Ensino Superior que têm a Licenciatura em Serviço Social e, no qual, consta o número total de diplomados em cada uma das instituições de ensino superior existentes no país, bem como o número total de desempregados e a respetiva taxa de desemprego.

**Quadro 3- Alunos Diplomados em Serviço Social, em Portugal, em situação de Desemprego, consoante o estabelecimento de ensino (2017) <sup>4</sup>**

Instituição de ensino	Nº Diplomados	Nº Desempregados	% Desempregados
Instituto de Serviço Social do	230	42	18,3%

<sup>4</sup> Dados recolhidos em: <http://infocursos.mec.pt/bds.aspe> com dados fornecidos pelo Gabinete de Planeamento Sustentabilidade e Qualidade do ISCTE-IUL

<b>Porto (Privado)</b>			
<b>Instituto Miguel Torga do Porto (Privado)</b>	87	14	16,1%
<b>Lusófona Porto (Privado)</b>	42	11,5	27,4%
<b>Instituto Politécnico de Viseu (Regime diurno- Público)</b>	239	43	18%
<b>Instituto Politécnico de Viseu (Pós-laboral- Público)</b>	239	43	18%
<b>Instituto Politécnico de Portalegre (Público)</b>	193	34,5	17,9%
<b>Instituto Politécnico de Portalegre (Público - Pós-laboral)</b>	193	34,5	17,9%
<b>Instituto Politécnico de Leiria (Público-diurno)</b>	318	54	17%
<b>Instituto Politécnico de Leiria (Público-pós-laboral)</b>	318	54	17%
<b>Instituto Politécnico de</b>	179	26,5	14,8%

<b>Castelo Branco (Público)</b>			
<b>Instituto Politécnico de Beja (Público)</b>	210	30	14,3%
<b>Instituto Universitário de Lisboa- ISCTE</b>	40 (somente 30 responderam ao questionário)	1	3%
<b>Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Lisboa (Privado)</b>	197	20,5	10,4%
<b>Universidade Lusíada (Público)</b>	102	15	14, 7%
<b>Universidade Católica Portuguesa de Lisboa (Privado)</b>	182	27	14,8%
<b>Universidade Católica Portuguesa de Braga (Privado)</b>	79	6,5	8,2%
<b>Universidade de Lisboa (Público)</b>	294	51,5	17,5%
<b>Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (Público)</b>	214	58	27, 1%
<b>Universidade de Coimbra</b>	157	25,5	16,2%

Fonte: criada pela própria com dados do MEC e do ISCTE-IUL

Ao analisar o quadro 3, podemos constatar que o estabelecimento de ensino que apresenta uma maior taxa de desemprego dos seus alunos, após um ano do término da licenciatura é a Universidade Lusófona do Porto com uma percentagem de desemprego de 27,4%, sendo a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro a que apresenta a segunda maior taxa de desemprego com o valor de 27,1%.

É possível também analisar que a Universidade Católica Portuguesa de Braga é a que apresenta uma menor taxa de alunos em situação de desemprego, um ano após o término da licenciatura, com o valor de 8,2%, sendo a Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Lisboa a que apresenta o segundo valor mais baixo, com um valor de 10,4%.

### **2.3. Medidas ativas de empregabilidade: enfoque na população jovem desempregada, em Portugal**

No respeitante às medidas políticas de emprego que o IIEFP está a aplicar atualmente e nas quais a população jovem desempregada se enquadra são as seguintes:

1. **Contrato-emprego:** Consiste num apoio de cariz financeiro a entidades empregadoras que celebrem contratos a termo certos ou sem termo com cidadãos que se encontram desempregados e inscritos no IIEFP. Estes contratos de trabalho terão que ter um período de duração igual o superior a doze meses. A entidade que se encontra a recrutar tem como obrigatoriedade oferecer formação profissional que se enquadre à proposta de trabalho que a entidade oferece <sup>5</sup>(Portaria n.º34/2017 de 18 de janeiro com alterações após publicação através da Portaria n.º95/2019 de 29 de março).

2. **Medida Contrato-geração:** Esta é uma medida que consiste num apoio de cariz financeiro às entidades empregadoras que contratam jovens que irão integrar no mercado de trabalho pela primeira vez e que se encontram desempregados há muito tempo (desempregados de longa ou muito longa duração), inscritos no IIEFP. E, compete à entidade empregadoras disponibilizar formação para o cargo ao qual o jovem se candidata (Portaria n.º112 – A/2019 de 12 de abril e cuja última alteração e republicação surge através da Portaria n.º95/2019 de março).

3. **Medida Conversão de Contrato:** Num seguimento da medida de contrato-emprego é atribuído um prémio às entidades empregadoras pela alteração

---

<sup>5</sup>Fonte retirada em: <https://www.iefp.pt>

de um contrato de trabalho a termo certo para um contrato sem termo certo. Esta medida é aplicável em casos nos quais os trabalhadores estejam abrangidos pela medida contrato-emprego ou estímulo emprego.<sup>6</sup>

4. Estágio Profissional: Esta é uma medida que procura promover a inserção de jovens (até aos 30 anos de idade) no mercado de trabalho, bem como de pessoas que queiram reintegrar no mercado de trabalho. Destina-se a jovens com idades compreendidas entre os 18 e 30 anos que tenham uma qualificação num dos seguintes níveis: 3, 4,5,6, 7 ou 8, tendo por referência o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) (Portaria nº131/2017 de 7 de abril com última alteração e republicação através da Portaria nº70/ 2019 de 27 de fevereiro).<sup>7</sup>

5. Prémio ao Emprego: Corresponde a um programa que procura atribuir um prémio às entidades empregadoras que após a realização de um estágio profissional criem um contrato sem termo com o ex-estagiário, no máximo até 20 dias após o término do contrato de estágio profissional. Este contrato sem termo terá que ter a duração de doze meses<sup>8</sup> (Portaria nº131/2017 de 7 de abril sendo retificada posteriormente duas vezes, sendo a última retificação a partir da Portaria nº 70/2019 de 27 de fevereiro).

6. Investe-jovem: Este é um apoio financeiro atribuído a jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos de idade que se encontram desempregados, inscritos no IEFP, tenham formação adequada para implementar o projeto que querem propor e que apresentem um projeto com viabilidade para ser implementado. O programa é composto por três tipos de apoio (apoio financeiro ao investimento; apoio financeiro à criação do próprio emprego; apoio técnico para adquirir competências e consolidar competências já existentes para criar e implementar um projeto empreendedor) (Portaria nº 151/2014 de 30 de Julho).<sup>9</sup>

7. Apoio à mobilidade geográfica no mercado de trabalho: Esta medida foi criada com o intuito de prestar apoio de cariz financeiro a pessoas que se encontrem desempregadas e que criem o próprio posto de trabalho ou celebrem um contrato de trabalho com uma entidade patronal, mas cujo local obrigue a que a pessoa se desloque cinquenta ou mais quilómetros. Dentro desta medida o apoio divide-se em duas modalidades (apoio à mobilidade temporária e apoio à

---

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem

<sup>8</sup> Idem

<sup>9</sup> Idem

mobilidade permanente). O apoio à mobilidade temporária é aplicável em situações em que a pessoa esteja a exercer funções por mais de um mês e cujo local de trabalho fique a cinquenta quilómetros ou mais de distância da sua residência. O apoio à mobilidade permanente é aplicável em situações em que o indivíduo desempregado celebra um contrato de doze ou mais meses ou crie o próprio emprego por esse período de tempo e cujo local fique a uma distância de cem ou mais quilómetros da sua habitação anterior (Portaria nº 85/2015 de 20 de março).<sup>10</sup>

8. Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego: este é um apoio de título financeiro prestado a pessoas que se encontrem desempregadas e inscritas no IEFP e que aceitem ofertas de emprego apresentadas pelo IEFP ou que por iniciativa própria consigam integrar no mercado de trabalho. Essa oferta terá de ser de horário completo e cuja remuneração seja inferior ao valor de subsídio de desemprego que a pessoa desempregada se encontra a auferir (Portaria nº26/2015 de fevereiro).<sup>11</sup>

Segundo Pedroso et al. (2005), a intervenção para colmatar a problemática do desemprego jovem é feita tendo por base três dimensões: social, escolar e profissional, bem como incentivos ao processo de ingresso no mercado de trabalho. Tendo havido uma maior tendência por parte do IEFP em criar medidas cujo foco consiste na prestação de apoio a pessoas que tenham já alguma experiência e contacto com o mercado de trabalho e, não tanto com pessoas que ainda não tenham tido qualquer tipo de contacto com o mercado de trabalho.

As principais medidas de inserção no mercado de trabalho consistem em “(.) apoios à transição de desempregados para o emprego, na capacitação profissional de jovens e na qualificação de desempregados (...)” (Pedroso et al., 2005:115). No entanto, os autores salientam o facto de haver pouco investimento do IEFP ao nível de algumas situações, tais como: a existência de contratos precários em grande número; não serem criadas medidas políticas para colmatar algumas lacunas existentes ao nível da inserção de populações em situação de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho; a não existência de intervenções para combater a questão do trabalho informal (Pedroso et al., 2005).

---

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> Idem

Pais (2016) refere também que, em Portugal, as políticas existentes para colmatar a problemática do desemprego surgem da necessidade de uma caracterização mensurável dos cidadãos em situação de desemprego. Contudo, as situações de desemprego oculto, ou seja, as que devido à sua natureza ilegal não constam nas estatísticas, constituem uma das principais problemáticas da atual situação de desemprego e o sector da população que se encontra nessa situação, porque realiza “biscates”/”ganchos”<sup>12</sup> como forma de subsistência acaba por não constar nas estatísticas de desemprego, nem existe um grande foco a nível político para contabilizar e colmatar este tipo de situações. Ao que o autor acaba por questionar se não poderá haver interesse político no não recenseamento deste tipo de situações com o intuito de não interferir nos resultados apresentados de diminuição das taxas de desemprego. No que concerne ao recenseamento dos jovens são inúmeras as questões identificadas pelo autor: 1) No caso de uma pessoa que se encontre a estudar, porque não encontra emprego e pretende melhorar os seus conhecimentos profissionais e quer manter-se ativo, essa pessoa não é tida em consideração nas estatísticas como desempregado, uma vez que será classificada como estudante e não como desempregada; 2) no caso de um jovem que se considera como estando em situação de desemprego e com disponibilidade para ingressar no mercado de trabalho que para tal responde a alguns anúncios de emprego e faz algumas candidaturas espontâneas, mas se no instante em que é inquirido estiver à espera de um retorno relativo às candidaturas que fez, pode não ser considerado como desempregado nas estatísticas; Isto tudo, porque, na estatística nacional a pessoa na semana em que tiver sido inquirida tem que ter procurado ativamente emprego e tem que ter realizado uma série de ações para conseguir um emprego seja ele remunerado ou não. (Pais, 2016). Em suma, perante diversas situações acima expostas, o autor propõe em termos estatísticos não se trabalhar com o conceito de “desempregados” e sim começar a trabalhar estatisticamente os “não empregados”.

#### **2.4. Perspetivas sobre o desemprego em Portugal e o futuro dos jovens recém-licenciados em Serviço Social**

Gonçalves (2005) identifica o desemprego como um objeto de debate ao nível de diversas instâncias políticas e sociais. Acrescenta que, atualmente, a sociedade portuguesa encontra-se novamente a experienciar uma crise de emprego, caracterizando-a de evolução rápida e intensa. O agravamento do desemprego está bastante relacionado com “(...) as crescentes

---

<sup>12</sup> Pais, Machado (2016) “Ganchos tachos e biscates: jovens, trabalho e futuro.” (4ª edição). Berlin: GD Publishing/Edições Machado



dificuldades que a economia portuguesa começou a exprimir no passado recente (...) consequência da conjuntura económica difícil.” (Gonçalves, 2005:127). O autor exprime que a Sociologia considera o desemprego como “(...) um fenómeno fortemente discriminatório e seletivo socialmente, que incide desigualmente nas diferentes categorias populacionais.” (Gonçalves, 2005:132).

É defendido que o desemprego demonstra diferenças relativas às faixas etárias, isto é, a vulnerabilidade do grupo dos 25 aos 34 anos devido a estes integrarem o” (...) segmento dos assalariados que detinham contratos a termo certo, cuja finalização foi uma das principais justificações de transição para o desemprego.” (Gonçalves, 2005:132). Menciona ainda a existência de fortes tendências de aumento das taxas de desemprego para os dois grupos mais jovens.

O aumento da taxa de desemprego juvenil “(...) ocorreu simultaneamente com uma diminuição ao longo do período, e do volume da população ativa jovem.” (Gonçalves, 2005: 135), mas o decréscimo de entrada ativa no mercado de trabalho deveu-se essencialmente ao “(...) prolongamento da permanência dos jovens no sistema educativo e de formação profissional.” (Gonçalves, 2005: 135).

Gonçalves (2005) descreve que o desemprego juvenil em Portugal:

“(...) reflete as relações entre o sistema educativo e o sistema de emprego quanto a certos aspetos, como a duração da escolaridade, a preparação para o início de uma vida profissional, em termos de conhecimentos e qualificações e as formas de transição entre a condição de estudante e a de empregado ou potencial empregado.” (Gonçalves, 2005:137).

Em Portugal, o agravamento do desemprego dos jovens verificou-se transversalmente, ou seja, a todos os níveis de escolaridade, destaca-se: “(...) as taxas de desemprego, em termos de grau e de evolução, dos jovens com maiores níveis de escolaridade e dos que estão no nível oposto.” (Gonçalves, 2005:137). O autor argumenta que a explicação se encontra na quebra da atividade económica, e menciona dinâmicas do mercado de trabalho como:

(...) níveis baixos de escolarização e de qualificação profissional da população ativa, a estrutura empresarial predominantemente integrada por pequenas empresas (...) com dificuldades de adaptação e de sustentação, com um recrutamento de pessoal pouco qualificado e um fraco investimento em formação profissional, (...) formas precárias de emprego, o domínio de deficientes condições de trabalho, a existência de formas de exploração intensiva e de marginalização do trabalho imigrante, a situação de desvantagem na inserção dos jovens, mulheres

e trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho, os baixos salários praticados em determinados setores de atividade (Gonçalves, 2005: 155).

A autora Marques (2009) tem uma visão centrada em “Novas” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados”. Referindo que a taxa de desemprego no grupo etário dos 25 a 35 anos é “(...) mais elevada do que para os trabalhadores com idades mais avançadas, o que significa que, na transição para o mercado de trabalho, muitos dos jovens com diploma passam por períodos de desemprego e inatividade.” (Marques, 2009: 89). E acrescenta que a incerteza caracteriza a maioria das pessoas no seu percurso profissional, assim como a descontinuidade e decréscimo da ligação entre o diploma ao emprego. A inserção profissional dos licenciados “exige” a construção do seu projeto profissional, e implica outros vínculos também eles instáveis como: “(...) estágio curricular/profissional, contrato de prestação de serviços sob a forma de "recibos verdes", inexistência de qualquer contrato de trabalho escrito e, ainda, sob a forma de bolsa de investigação.” (Marques, 2009: 91).

O mercado de trabalho atual propicia a interpretação de que a detenção de um diploma universitário, não é por si só, correspondente a um lugar assegurado no mercado de trabalho, ou seja, “(...) há a percepção de que o diploma já não protege o seu portador do desemprego, como também de que os conhecimentos e saberes não se finalizam aí.” (Marques, 2009: 106).

Na visão de ambos os autores, o desemprego encontra algum paralelismo no que se refere à atual situação do mercado de trabalho, e à ligação com as dificuldades experienciadas pela população em geral, mas com um enfoque na população jovem.

## **2.5. O desemprego jovem e os recém-licenciados em Serviço Social**

O Serviço Social como profissão em Portugal tem vindo a crescer exponencialmente. O número de efetivos tem-se destacado relativamente há pouco tempo. Segundo Francisco Branco (2009), “(...) teremos em Portugal, em 2009, um ratio de 140 licenciados em Serviço Social por 100.000 habitantes.” (Branco, 2009: 66).

O assistente social intervém em diversas áreas de atuação, nomeadamente no sector público e privado. Sendo pertinente referir que relativamente ao sector público os profissionais debatem-se com a restrição de admissão no sector e com o crescimento da “(...) oferta de serviços sociais convencionados entre o Estado e as IPSS, este sector apresenta-se,

atualmente, como o maior empregador dos assistentes sociais em Portugal.” Atualmente, a área de atuação que se destaca são as Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos, que constituem um campo de trabalho bastante importante para os assistentes sociais “(...), uma vez que estas entidades são um dos principais prestadores de serviços sociais, designadamente no domínio de respostas sociais para idosos e para a 1ª e 2ª infância.” (Branco, 2009: 68).

Apesar da profissão ter registado um relevante desenvolvimento nas últimas décadas, com a proliferação de ofertas formativas, e subsequente visibilidade do trabalho desenvolvido na sociedade portuguesa (Branco, 2009), os efeitos da crise e as consequentes problemáticas do desemprego e precariedade constituem um cenário constante e bastante visível na área de Serviço Social, fatores esses que constituem e constituíram um desafio para os recém-licenciados em Serviço Social, no seu processo de inserção no mercado de trabalho. (Dias & Duque, 2018).

Dados do GPEARI – MCTES revelam que “(...) em Junho 2008 existiam 978 licenciados desempregados e no período homólogo em 2010, 1088, o que deve corresponder a uma taxa estimada de 10 a 12 % dos licenciados.” (Branco, 2009: 68).

Para além da crise financeira que o país atravessa, a precariedade na profissão, a repleção do mercado de trabalho face a um aumento significativo de licenciados em Serviço Social e sobretudo o facto da ocupação de cargos com funções de assistentes sociais ser feita por pessoas sem formação em Serviço Social e a falta de visibilidade e reconhecimento da profissão consistem nos principais fatores desafiadores no que respeitante à inserção dos assistentes sociais no mercado de trabalho (Dias & Duque, 2018).

A estrutura do mercado de trabalho dos assistentes sociais em Portugal revela processos de dualização e dinâmicas de precarização (Branco, 2009), ou seja, há dois grupos com situações distintas perante o mercado de trabalho, uma vez que uns têm uma situação de trabalho mais estável e outros cuja situação perante o mercado de trabalho é incerta e precária. (Oliveira & Carvalho, 2008). Por um lado, a forte dualização do mercado de trabalho que se verifica entre a administração pública e as organizações particulares de solidariedade social. As referidas dualidades manifestam-se em diferentes dimensões como: estrutura de carreiras; condições remuneratórias; mecanismos de regulação profissional nas situações de trabalho. Contudo, importa diferenciar algumas práticas associadas, nomeadamente, no sector público onde se estabelece um contrato de trabalho, e no sector privado verifica-se o regime de prestação de serviços (Branco, 2009).

## CAPÍTULO II- METODOLOGIA DE PESQUISA

### 1. Lógica, Método e Técnicas de Investigação

Neste estudo pretende-se fazer recurso a uma metodologia de natureza qualitativa.

Para Bryman (2012), a pesquisa qualitativa consiste numa estratégia que coloca em evidência as palavras, ao invés de após a recolha e análise dos dados quantificá-los.

Ao elaborar a investigação em causa considera-se que o método mais adequado para a realização do estudo é o método qualitativo que, segundo Bogdan e Bicklen (1994) é descritivo, ou seja, os dados têm como base as comunicações, em forma palavras ou imagens, e não de forma numérica. Neste método, a sua pertinência é a forma como se desenvolve todo o processo de investigação, e não os resultados da mesma, sendo que a percepção dos investigadores é fundamental para o desenvolvimento da investigação.

Ao contrário do que acontece com os métodos quantitativos, em vez de darmos resposta às perguntas, “O quê?” e “Quais?”, iremos dar resposta ao “Porquê?”. Isto, de forma a dar uma resposta qualitativa às hipóteses anteriormente apresentadas, e que proporcionarão um encaminhamento para a nossa investigação.

No que concerne ao instrumento de observação e recolha de dados, este será a observação indireta, que segundo Quivy e Campenhoudt, (2008), o investigador “(...) dirige-se ao sujeito para obter informação procurada. Ao responder às perguntas, o sujeito intervém na produção da informação (...)” (Quivy & Campenhoudt, 2008:164). Esta observação foi realizada tendo por base um guião de entrevista.

No respeitante à lógica, a mesma é indutiva. De acordo com Guerra (2006), uma análise indutiva não deve restringir-se somente a retratar os acontecimentos, mas ser produzida sempre com o intuito gerar teoria tendo por base dados empíricos recolhidos. No ponto de vista da autora, é imprescindível ter em consideração numa análise deste tipo: “(...) atenção particular e controlada às formas de recolha, escrita e apresentação dos dados.” (Guerra, 2006:26).

Reportando para a presente investigação, a técnica selecionada é a entrevista, que se caracteriza por um contacto direto entre o investigador e os interlocutores, de modo a obter informações e instrumentos que nos permitirão fazer uma reflexão rica e ampla. Esta técnica de recolha de dados foi escolhida para que os dados fossem analisados de forma mais aprofundada.

O tipo de entrevista que se considera ser a pertinente neste trabalho de investigação é a entrevista semiestruturada, visto que esta dá possibilidade de não ser necessário colocar um grande número de questões, podendo não ser totalmente abertas e dá alguma margem de abertura no discurso da pessoa que está a ser entrevistada (Pereira, 2011).

Para esse fim, procedeu-se à aplicação de entrevistas junto de treze jovens recém-licenciados em serviço social, em Portugal, que se encontram em situação de desemprego e cuja duração das mesmas decorreu entre trinta a quarenta e cinco minutos cada. A aplicação das mesmas permite também espelhar aquilo tem sido o percurso pessoal e a importância do mesmo na escolha da profissão, bem como possibilita perceber as ferramentas e estratégias/metodologias que os jovens utilizam no processo de procura de integração no mercado de trabalho português, na área de serviço social.

Após a aplicação das entrevistas aos alunos recém-licenciados em Serviço Social cujo término da licenciatura ocorreu entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019, os dados recolhidos serão analisados manualmente, não numa perspetiva global, mas a um nível mais específico relativamente ao que se pretende, podendo fazer uma comparação entre aquilo que cada aluno finalista considera. As vantagens da aplicação da entrevista permitem um maior grau de profundidade na recolha de informação pretendida.

A elaboração do estudo teve também por base uma série de princípios éticos como o da confidencialidade, tendo sido aplicado a todos os entrevistados uma declaração de consentimento informado. Outros princípios passaram pelo cuidado na transparência dos dados apresentados, a autonomia e autodeterminação através da procurar de estratégias mais criativas para estabelecer contacto com os entrevistados e proceder à aplicação das entrevistas que face à situação pandémica foi necessário recorrer a plataformas digitais como o zoom.

Por fim, recorreu-se à análise de conteúdo como técnica de tratamento dos dados recolhidos para a análise das entrevistas realizadas que, segundo Amado (2000), consiste “numa técnica que procura “arrumar” num conjunto de categorias de significação “conteúdo manifesto” dos mais diversos tipos de comunicações (texto, imagem, filme).” (Amado, 2000:53).

Procedeu-se a uma análise de conteúdo categorial que, segundo Guerra (2006), consiste numa análise temática que corresponde à primeira etapa deste processo analítico e que usualmente é de natureza descritiva.

## **2. Caracterização do Universo e Amostra**

O universo desta investigação consiste nos jovens recém-licenciados, em Serviço Social, em Portugal que terminaram a licenciatura entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019, em instituições académicas portuguesas (universidades públicas, privadas e politécnicos). encontrar-se em situação de desemprego; serem jovens com idades compreendidas entre os 21 e os 29 anos.

No respeitante à amostra desta investigação, a mesma é uma amostra não probabilística por acessibilidade ou conveniência que, segundo Bryman (2012), consiste no seguinte: “(...) is one that is simply available to the researcher by virtue of its accessibility.” (Bryman, 2012: 201). Como tal, escolheu-se uma amostra de treze jovens recém-licenciados em serviço social, em Portugal, com idades compreendidas entre os 22 e os 29 anos.

## **3. Limitações e constrangimentos da investigação**

No decorrer deste trabalho de investigação houve alguns constrangimentos e limitações.

Primeiramente, tinha sido planeado recorrer a uma metodologia mista com o intuito de para além de aplicar entrevistas aos recém-licenciado em Serviço Social, aplicar também inquéritos por questionário a responsáveis de entidades que recrutem assistentes sociais para a sua estrutura organizacional. No entanto, face à situação pandémica da covid-19 e derivado ao facto da amostra ter características muito específicas houve alguma dificuldade até conseguir um número significativo de pessoas que se disponibilizassem a realizar entrevistas, mesmo que via zoom, no tempo inicialmente previsto. Sendo assim, optou-se por uma metodologia qualitativa através da aplicação de entrevistas semiestruturadas a assistentes sociais recém-licenciados na área. No entanto, face ao facto das questões aplicadas nas entrevistas permitirem explorar uma série de pontos que se pretendia aprofundar com este trabalho de investigação foi possível cumprir a finalidade e os objetivos da mesma. No entanto, fica em hipótese a aplicação de inquéritos por questionário e a aplicação de outros métodos de investigação para investigações futuras referentes à temática em questão.

Outra das limitações passou pelo facto de, apesar de quase todas as entrevistas serem via Zoom, as novas tecnologias acabam por criar alguns constrangimentos quer do ponto de vista do funcionamento dos aparelhos eletrónicos como do domínio dos mesmos por parte de alguns dos entrevistados, tendo que ser uma das entrevistas realizadas presencialmente de acordo com as regras de segurança e higienização decretadas pela Direção Geral de Saúde face à situação pandémica. Também o facto de ser mais demorado em termos da aquisição de

consentimentos informados assinados constituiu um constrangimento, uma vez que alguns dos entrevistados não tinham equipamentos em casa que lhes possibilitassem a impressão do documento e, para tal, tiveram que aguardar a abertura de estabelecimentos próprios e deslocar-se ao exterior para o efeito. Contudo, face à situação pandémica a melhor alternativa foi, sem dúvida, recorrer às plataformas online com o intuito de contactar pessoas para proceder à aplicação de entrevistas de forma segura.

### CAPÍTULO III - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O capítulo da análise e interpretação dos resultados tem como principal intuito caracterizar a trajetória pessoal, académica e dar voz àquilo que tem sido a experiência de procura de inserção no mercado de trabalho dos jovens recém-licenciados, em Portugal, com foco nos jovens formados em serviço social e que pretendem exercer a profissão para a qual se formaram.

**Quadro 4- Caracterização dos jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, entrevistados**

<b>Jovens recém-licenciados em Serviço Social</b>	<b>1. Sexo</b>	<b>2. Idade</b>	<b>3. Instituição de Ensino</b>	<b>4. Ano letivo de término da Licenciatura</b>
J 1	Feminino	25 anos	Instituição de ensino público	2016/2017
J 2	Feminino	28 anos	Instituição de ensino privado	2016/2017
J 3	Feminino	22 anos	Instituição de ensino público	2017/2018
J 4	Masculino	25 anos	Instituição de ensino privado	2016/2017
J 5	Masculino	29 anos	Instituição de ensino público	2016/2017
J 6	Feminino	24 anos	Instituição de Ensino Público	2017/2018
J 7	Feminino	23 anos	Instituição de ensino privado	2017/2018
J 8	Feminino	24 anos	Instituto Politécnico	2016/2017
J 9	Feminino	23 anos	Instituição de Ensino	2018/2019



			Público	
J10	Feminino	24 anos	Instituição de Ensino Público	2018/2019
J11	Feminino	23 anos	Instituição de Ensino Público	2018/2019
J12	Feminino	23 anos	Instituição de Ensino Público	2018/2019
J13	Feminino	23 anos	Instituição de Ensino Público	2018/2019

Fonte: criada pela própria tendo por base dados facultados pelos entrevistados

Foram entrevistados treze jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal que terminaram a licenciatura entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019. Dos quais, cinco terminaram a licenciatura no ano letivo 2016/2017, três no ano letivo 2017/2018 e cinco no ano letivo 2018/2019.

Dos elementos entrevistados, onze são do sexo feminino e dois do sexo masculino.

No respeitante às idades dos entrevistados, um tem vinte e dois anos, cinco têm vinte e três anos, três têm vinte quatro anos, dois têm vinte e cinco anos, uma tem vinte e oito anos e uma tem vinte e nove anos. Sendo a média de idades dos entrevistados de 26,07 anos.

No que concerne às instituições de ensino superior nas quais os entrevistados se formaram, nove frequentaram o ensino público, três o ensino privado e um o ensino politécnico.

### **1. O meio social, o contexto familiar e a escolha da formação em Serviço Social**

No respeitante à possível influência que o meio social e o contexto familiar possam ter na escolha da formação superior em Serviço Social, as opiniões dividiram-se, uma vez que alguns recém-licenciados em Serviço Social afirmam que não teve qualquer influência e outros consideram que o meio social e o contexto familiar tiveram bastante influência na escolha da formação superior em Serviço Social.

“Eu acho que não. Sinceramente eu acho que não.” (J1)

“Sim, sem dúvida! Eu fui família de acolhimento durante três anos, os meus pais são ambos professores e a minha mãe teve uma aluna que foi retirada de uma situação de emergência. Eu era muito nova, tinha 11 ou 12 anos e isso despertou mesmo o bichinho e como tinha a noção, tinha a consciência que o processo não tinha sido o mais feliz...Acho que, naquela altura, já tinha um olhar clínico para perceber que...Ok, isto aconteceu, foi uma muito boa experiência, mas não é assim que se faz. E de querer trabalhar para as pessoas e com as pessoas. E ter sido sempre uma rapariga muito social e muito dada às pessoas no sentido de ver a pessoa para além do que é a pessoa. Ou seja, nós vemos aquilo e a pessoa nunca é só aquilo. (...) Acho que isso foi mesmo esse o meu grande input para ir para Serviço Social.” (J3)

“Não, nada. Aliás só conheci assistentes sociais na licenciatura, nunca tive em contacto com nenhum que eu soubesse que era assistente social.” (J7)

“Teve, sim! O meu país de origem é um país pobre e isso influenciou bastante ou melhor, o trabalho de Assistência Social praticamente não existe, o serviço é muito limitado não está centrado nas populações, as pessoas vivem em situações precárias, sem nenhum de tipo de ajuda ou intervenção de Assistentes Sociais para ajudar a melhorar condições de vida.” (J8)

“Eu creio que sim. Eu creio que efetivamente as minhas vivências tiveram alguma influência na escolha do curso. Apesar de cá em casa, na altura, ninguém queria muito que eu fosse para essa área. Queriam que eu fosse para direito para Coimbra. Não queriam que eu ficasse aqui nesta universidade, nem no curso. Mas eu era o que gostava, era para o que eu sentia que tinha que ir e eu acho que sim que teve influência, bastante até.” (J10)

“Nenhum. Felizmente nunca precisei de ter acesso aos serviços sociais e nunca tive contacto com uma assistente social, em contexto familiar ou pessoal.” (J11)

## **2. Experiências académicas proporcionadas e a aquisição de competências técnicas para a profissão**

Todos os entrevistados fazem referência à importância da realização de estágio curricular para aquisição de competências para a prática profissional, embora uns afirmem ter somente uma experiência de estágio curricular num ano letivo, enquanto outros afirmam ter tido dois estágios curriculares, um no segundo ano da licenciatura e outro no terceiro ano.

“No meu caso, claro que eu tive oportunidade de fazer os dois estágios como manda o curso. A noção que tenho neste momento é que talvez devesse haver realmente um melhor acompanhamento à escolha dos locais. O mais pertinente mediante aquilo que podem trazer e aquilo que complementam no curso. No meu caso, fui eu que escolhi o estágio, mas não tinha assim muita informação” (J1)

“Eu, por acaso, acho que foi bastante completo, porque tivemos vários estágios e contacto com outras pessoas.” (J6)

"(...) eu tive estágio curricular de um ano para o outro e aprendi imenso durante o estágio. Gostava que realmente houvesse mais estágios para poder experimentar outras áreas, porque senti mesmo que onde eu aprendi mais foi na parte prática do curso que não é assim tanta.” (J9)

“Eu acho que o facto de haver somente um estágio curricular, no meu caso. Se eu tivesse dois, ou seja, se tivesse a oportunidade de ter mais que um era uma mais-valia. Porque acho mesmo que viver o contexto profissional é a maior mais-valia do curso. Além das cadeiras serem importantes e sinto que o plano curricular que eu tive foi bom. A faculdade e os professores também nos ofereceram diversos workshops e palestras que pudemos assistir e acho que isso também é importante. Durante a minha licenciatura, nós tivemos uma professora que nos levou a vários sítios. Levou-nos a um CAT, levou-nos a uma instituição de reabilitação. E acho que ver e ouvir histórias de outros profissionais também é bom.” (J13)

Face ao exposto pelos assistentes sociais recém-licenciados são notórias algumas discrepâncias nos planos curriculares entre faculdades, sobretudo na componente prática da formação. Segundo Ferreira (2014), esta situação é reflexo dos desafios que Bolonha trouxe ao nível da reformulação do ensino superior, sendo referido pelo mesmo que: “A nível nacional e europeu os planos de estudo apresentam pouca uniformidade na duração da formação (6, 7 e 8 semestres) e as unidades curriculares apresentam ECTS diferenciados que impedem ou dificultam os objetivos de Bolonha (...)” (Ferreira, 2014:338). Ou seja, os objetivos de Bolonha aos quais o autor se refere consistem na possibilidade de mobilidade e internacionalização da formação, neste caso concreto, em Serviço Social e a não uniformização dos planos curriculares na área dificulta a concretização desses mesmos objetivos.

São também referidas pelos entrevistados outras experiências durante a formação académica que lhes permitiram adquirir conhecimentos e competências para o exercício da profissão, tais como:

i. Participação no Programa Sócrates: “Também participei no Programa Sócrates sobre políticas de habitação e sem-abrigo, na Holanda.” (J2);

ii. Erasmus: “(...) por exemplo, em Erasmus tive um workshop de cinco dias, onde visitámos uma comunidade cigana que são chamadas de comunidades Romenas que são basicamente ciganos. (...) E essa foi de facto uma das comunidades que me marcou muito e depois quando vim até Lisboa, também percebi que até ainda havia muito.” (J5)

iii. Experiências que os professores partilhem, em contexto de aula, sobre a sua prática profissional: “Tanto que as nossas aulas são quase todas teórico-práticas, portanto, bem ou mal o professor há-de tentar pôr um bocadinho de prática lá no meio. Nem que seja um caso prático para nós resolvermos ou um Role Play (...). As ‘skills’ que o curso me deu acho que se deve muito aos professores que nós temos. E há professores que nós temos a capacidade que eles nos marquem da melhor maneira e que contribuam mesmo para o nosso percurso, não só académico, mas como são um exemplo em termos profissionais. Eu acho que nós bebemos muito dos outros e da aprendizagem dos outros. E ver um professor a tratar de uma determinada temática ou de um determinado assunto ou até mesmo de uma coisa muito prática como: Como é que vou abrir a porta ao utente? Ou como é que me vou posicionar na sala ou onde quer que esteja a fazer a entrevista/atendimento? São aquelas pequenas coisas que nos hão-de marcar como profissionais. Mas acho que sobretudo, tentaram sempre apelar à questão humana. Que é o facto de não nos podermos esquecer que somos humanos e que estamos a tratar com humanos”; (J3)

iv. Unidades curriculares que permitem conhecer, caracterizar e observar a prática profissional em diversas instituições: “(...) uma coisa muito boa que é o laboratório de observação no primeiro ano que nos dá a possibilidade de passar por três instituições completamente diferentes.”; (J3)

v. Unidades curriculares de áreas diversificadas: (...): “Acho que temos várias unidades curriculares que se dirigem a vários tipos de matéria até porque nós somos um trabalho que precisa de interdisciplinaridade. Por isso, acho que termos economia, ciências sociais, algumas cadeiras de psicologia, eu acho que isso é uma mais-valia.”; (J11)

vi. Ações de formação: “Realizei algumas ações de formação sobre pobreza, ser sem-abrigo e violência doméstica.”; (J7);

vii. Voluntariado e associativismo: “Outras experiências que a faculdade me proporcionou e que me ajudaram a desenvolver competências para o meu exercício profissional foram as oportunidades de voluntariado e associativismo em que participei, nomeadamente através do núcleo de estudantes onde fiz parte do pelouro de intervenção cívica, onde fiz parte do plenário, onde depois passei a fazer parte do movimento de estudantes de serviço social a nível nacional. Permitiu-me desenvolver competências nesse âmbito. E das oportunidades de voluntariado que eu tive nesse sentido, no que toca também em relação com a associação académica de Coimbra, onde fui a primeira representante em serviço social, numa das listas candidatas em mais de cinco anos. E acredito que isso foi muito positivo para a minha formação académica ter tido a oportunidade de ter feito parte quer no processo de sensibilização dos estudantes para a criação da ordem profissional, quer na quantidade de manifestações e decretos que fizemos e participámos da descida das propinas que de facto teve resultados.” (J13)

Para além dos estágios curriculares é possível analisarmos, tendo por base as respostas dos entrevistados que, durante o processo de formação superior, há outras experiências que são evidenciadas como de extrema relevância na aquisição de competências profissionais, tais como: a participação em programas internacionais como o programa Erasmus e Sócrates; momentos de partilha de experiências profissionais de assistentes sociais, em contexto de aula, inclusive dos professores que lecionam unidades curriculares da licenciatura; a existência de uma oferta disciplinada de outras áreas que sejam importantes para os alunos terem uma visão multidisciplinar das problemáticas que poderão encontrar em contexto profissional; a participação em ações de formação que deem uma maior visão sobre temáticas do Serviço Social; experiências de voluntariado/ associativismo que permitem não só aos alunos ter uma maior perceção do funcionamento institucional de algumas entidades, bem como o estabelecimento de relações grupais, num contexto um pouco mais formal.

### **3. As exigências do mercado de trabalho: atividades dentro e fora do contexto escolar e a aquisição de competências pessoais**

Os recém-licenciados reconhecem que determinadas atividades exercidas dentro e fora do contexto escolar tiveram importância na aquisição de competências pessoais que poderão ser

importantes no seu futuro profissional e tendo em consideração as exigências do mercado de trabalho.

Associativismo e voluntariado:

“Os escuteiros, sem dúvida, porque a nível pessoal e relacional, maioritariamente. Mas mesmo o respeito pelo outro, pelo ambiente, pelo meio envolvente, à procura de saber o que é que se passa ou fazer melhor para deixar de se passar alguma coisa.” (J1)

“Eu sempre andei nos escuteiros, sempre fui católica praticante. Portanto, sempre tive uma consciência muito maior para bancos alimentares, recolhas de roupas, campos de férias missionários e isso foi sempre uma realidade que tive no meu dia-a-dia. Não posso ser negligente quanto a isso e, nos escuteiros, era sempre ‘servir o outro, servir o outro, estar com o outro...Acabou por ser a minha escola sempre.’” (J3)

“(...) quando fui para a faculdade apareceu um projeto na minha vida que eu acho que foi o projeto assim mais desafiante, mas que também me enriqueceu claramente enquanto pessoa e enquanto profissional que é o projeto da missão país. (...) Vou chamar de voluntariado porque em contexto católico é missão, mas em contexto de voluntariado tudo aquilo que eu aprendi foi que eu posso estar sentada numa mesa com quem quer que seja e posso estar a falar sobre qualquer assunto porque eu tenho que tratá-lo de igual para igual. Eu posso falar de política com uma pessoa que se calhar está num centro terapêutico há meses e que ainda está super alienada até dos consumos e tudo mais, como consigo falar sobre política com uma pessoa que está ali a pedir num canto, no bairro. (...)” (J2)

“Fiz voluntariado. Acho que foi bom lidar um bocadinho com as pessoas, estar mais próximo das pessoas. Acho que o principal desta área é lidar com pessoas, acho que foi importante para conhecer como é que eu reajo com as pessoas.” (J6)

“Realizei voluntariado na Cruz Vermelha de Beja e na Cáritas Diocesana de Beja – Comunidade de Inserção, que me permitiram estar em contacto com pessoas em situação de sem-abrigo, pessoas com problemas de saúde mental, pessoas que tinham acabado de realizar tratamento em comunidade terapêutica devido aos consumos de substâncias lícitas e/ou ilícitas, famílias carenciadas e pessoas que estavam em processos no tribunal devido a violência doméstica. Devido a esta diversidade de questões sociais fez-me aprender mais sobre as diversas áreas e ajudou-me a como comunicar com estes utentes, criar empatia para os mesmos e conseguir dar o meu apoio e ideias com os técnicos de referências sobre a intervenção dos processos de cada um.” (J7)

“Fora do contexto escolar já participei nas campanhas de incentivo e peditórios da Liga Portuguesa Contra Cancro.” (J8)

“Então, eu quis contribuir um bocadinho mais para as minhas competências através de associativismo e voluntariado. Eu fiz parte do núcleo da faculdade durante os quatro anos que eu frequentei a faculdade no pelouro de intervenção cívica e ação social” (J9)

“(…) a nível pessoal, eu também sempre quis integrar atividades de âmbito extracurricular. Portanto, para adquirir soft skills que achei que eram essenciais também para gestão do tempo, gestão de equipa, comunicação. E, por isso, pertenci ao núcleo de estudantes desde o meu primeiro ano até ao fim da licenciatura. Fui colaboradora, fui coordenadora de um pelouro, fui presidente de mesa de um plenário, pertenci ao conselho pedagógica da minha faculdade como membro representante do serviço social. E fiz parte de várias equipas de organização de eventos por parte dos estudantes. Fiz parte da primeira edição do ‘brain 4.0’ que é um evento de sensibilização para a saúde mental. Fiz parte da organização da primeira feira de emprego que houve lá na faculdade. Fiz parte de uma parte de uma equipa de giros noturnos, na Associação Integrar, em Coimbra. Fiz parte da primeira edição da ‘You dream’, em Coimbra.”(J11)

“Fiz parte de uma organização a nível nacional, onde fui dirigente. Eu liderei a organização a nível nacional, durante dois anos, que se chama Lions de Portugal que é um programa que está associado à Lions Internacional que é a maior ONG de serviços em todo mundo.” (J12)

Experiências em outras áreas distintas do serviço social:

“O que eu já fiz foi desempenhar funções em áreas distintas das nossas. Operador de supermercado, operador de armazém...” (J4)

“Sem ser na nossa área, durante as férias de verão, desde que fui para a licenciatura, eu fiz sempre estágio de verão, mas não na nossa área. Mas acho que me dão algum calo para conseguir entrar no mercado de trabalho. (J10)

Face ao referido pelos assistentes sociais recém-licenciados entrevistados, podemos constatar que a opinião dos mesmo sobre a importância das atividades em que participaram dentro e foram do contexto escolar vai de encontro ao referido na Conferência Internacional do trabalho, Relatório V (2012), no respeitante à importância que a educação, formação e aprendizagens vividas possibilitam no que concerne à aquisição de competências que são

benéficas para a inserção no mercado de trabalho, para a produtividade dos jovens e para melhorar a qualidade das funções que venham a desempenhar futuramente a nível profissional.

#### **4. Possíveis experiências que poderiam ter enriquecido o percurso académico**

Os assistentes sociais recém-licenciados entrevistados fizeram também referência a algumas experiências que consideram que poderiam ter sido relevantes para enriquecer o seu percurso académico, nomeadamente:

“A noção que tenho neste momento é que talvez devesse haver realmente um melhor acompanhamento à escolha dos locais. O mais pertinente mediante aquilo que podem trazer e aquilo que complementam no curso. No meu caso, fui eu que escolhi o estágio, mas não tinha assim muita informação. (...) E sinto que devia talvez haver um melhor acompanhamento e maior perceção de que certos locais não têm realmente a prática que é comum ou que é mais utilizada e que realmente nos vai servir de alguma coisa no mercado de trabalho.” (J1)

“(...) talvez poderia ter sido mais participativa em termos de associativismo.” (J1)

“A participação em palestras e conferências de modo a estar sempre a atualizar a informação recebida na licenciatura. Participação em pós-graduações.” (J2)

“(...) Por eu ter sentido necessidade de ir para Mestrado, eu acho que isso é quase a resposta. Que é, eu ao final de três anos sentia que ainda faltava saber mais, ainda faltava aprender mais, ainda faltava conhecer mais. (...) às vezes falta-nos coisas assim mesmo mais práticas. Por exemplo, nós todos em algum momento da nossa vida profissional de serviço social ou não temos que lidar com a Segurança Social, é um exemplo, e nós saímos da licenciatura a não saber nada sobre a Segurança Social e muitos de nós vamos trabalhar diretamente com eles ou mesmo na Segurança Social. Portanto, acho que nos faltam coisas muito pequeninas no âmbito das políticas sociais. Nós temos cadeiras de política social e falamos sobre isso tudo, mas é tudo muito lato é tudo muito geral. Portanto, deveríamos afunilar para Serviço Social. Por isso, acho que a maior lacuna do próprio ensino é a falta de políticas sociais só em Serviço Social. Portanto, acho que é o meu maior calcanhar de Aquiles, porque amanhã se vou trabalhar para um lar, eu vou ter que fazer um estudo muito grande sobre todas as diretrizes e sobre todas as políticas, porque nem sequer tenho um lamiré do que é que se passa, porque também não estagiei com idosos nem nada. Portanto, acho que nós estagiando acabamos por ter já o confronto já estamos interiorizados. Temos uma



ambivalência de campos de intervenção em Serviço Social e acaba por ser mesmo difícil de apanhar tudo. Eu posso ser assistente social num lar de idosos como posso ser assistente social num hospital e é completamente diferente a intervenção.” (J3)

“Eu acho que o facto de conhecermos instituições mesmo antes de fazermos o estágio, porque eu acho que é uma mais-valia. Porque a pessoa já sabe com o que é que pode contar e em certas situações tranquiliza muito mais os alunos e dá-lhes outro ‘know-how’ e outra bagagem que eles quando vão para a instituição ou para o terreno, embora não tenham as bases todas, já têm umas certas luzes e umas certas noções (...) Vou dar um exemplo: três ou quatro por semestre, mesmo antes de fazer o estágio (...) Ou seja, no primeiro ano, fazer três ou quatro visitas a instituições de diferentes áreas para a pessoa também ter um bocado de noção das diferentes áreas, dos papéis que o assistente social faz, mas também começar a ter uma identificação com as áreas que mais lhe interessa e que mais lhe agrada e nas quais a pessoa se identifica mais e se observava a executar determinadas funções.” (J4)

“(…) fazer mais Role Play durante as aulas, mas entre alunos e professores, porque eu acho que os professores têm muito mais experiência, como é óbvio. E permite também não só a pessoa saber colocar-se no lugar do outro e depois inverter também os papéis. O próprio aluno fazer de técnico e depois fazer de utente e o professor vice-versa. Acho que isso também era uma mais-valia para os alunos, mas também para o professor, o saber colocar-se no lugar do outro. Daquela pessoa em questão é diferente a pessoa estar numa turma e estar noutra e, lidar com diferentes pessoas é sempre enriquecedor.” (J4)

“(…) nós só tínhamos um estágio no último ano, acaba por ser quatro anos ou sete semestres, e basicamente só tive uma experiência de trabalho dentro do curso. Ou seja, toda a gente falava de várias áreas: saúde, segurança social, reinserção social...E apenas tive noção disso quando fui à apresentação de colegas meus, porque até lá não fazia a mínima ideia do que é que se passava nessas áreas. Até porque no meu quarto ano fui obrigado a escolher uma área e eu escolhi justiça e reinserção. Mas acho que de facto houve uma lacuna em não existir vários estágios ao longo do curso que nos permitisse ter contacto com mais realidades dentro do Serviço Social.” (J5)

“Eu, por acaso, acho que foi bastante completo, porque tivemos vários estágios e contacto com outras pessoas. Só tive pena, porque no segundo ano do curso havia as cadeiras opcionais e eu tive pena de não podermos ter as várias áreas. Podia ser bom termos a oportunidade de poder escolher mais disciplinas/cadeiras que aquelas que são obrigatórias. Seria bom para me

enriquecer a nível de outras áreas que eu não fiquei a conhecer profundamente e se quiser saber terei de estudar.” (J6)

“O mercado de trabalho atualmente exige experiência só o estágio Curricular não é suficiente.” (J8)

“É claro que nós queremos sempre mais e quando falei no estágio, eu gostava realmente de ter mais parte prática durante a intervenção social que não tive. E isso acho que ajudaria mais a mudar um bocadinho os cursos e pôr mais partes práticas do que as já existentes.” (J9)

“Eu acho que hoje tenho uma visão totalmente diferente da que tinha. Eu acho que os professores a maior parte deveriam ser da nossa área, serviço social. (...) o que aconteceu foi que a maior parte dos meus professores eram sociólogos e antropólogos. Ou seja, a minha formação foi muito baseada na antropologia e sociologia. Ou seja, eu e os meus colegas sentíamos que fazia falta ter professores da nossa área, ter outra visão e que nos passassem outra formação. E o estágio porque, na minha opinião, deveríamos ter no mínimo dois estágios.” (J10)

“Eu acho que me esforcei ao máximo aquilo que consegui, mas acho que devia ter tido a preocupação de integrar estágios de verão, em contexto prático. Aproveitar essa ferramenta que a universidade nos dá e eu, infelizmente, nunca fiz nenhum, mas também porque durante os verões eu também costumo trabalhar.” (J11)

“Acho que temos várias unidades curriculares que se dirigem a vários tipos de matéria até porque nós somos um trabalho que precisa de interdisciplinaridade. (...) Depois eu acho que também é muito bom, porque temos não só um semestre de estágios, mas temos dois. Eu acho que isso é muito bom. A única coisa que eu acho que poderia ser diferente é, em vez de se fazer dois semestres de estágio na mesma instituição ser, por exemplo, um em cada instituição, porque assim já tínhamos contextos diferentes.” (J11)

“Uma coisa que eu concordo é que deve surgir muito por parte das faculdades e das instituições de ensino, não só na área de serviço social, mas em todas as áreas de formação, em apostarem em projetos de desenvolvimento extracurricular aos seus estudantes. Onde possam, mediante as suas motivações, as suas áreas e as suas necessidades desenvolverem isso. Seja em termos de associativismo, do voluntariado, apoiar esse tipo de projetos acho que é sem dúvida muito importante dada a sua importância não só no que toca ao

desenvolvimento dos estudantes facilitarem a sua entrada no mercado de trabalho, mas também numa ótica de responsabilidade social.” (J12)

No respeitante a possíveis experiências que poderiam ter enriquecido o percurso académico foi possível analisarmos que alguns dos entrevistados referem coisas que a faculdade ou que a comunidade oferecem e que eles próprios reconhecem que deveriam ter tido a iniciativa de participar. No entanto, acabaram por não participar e consideram que poderiam ter sido experiências enriquecedoras e importantes na aquisição de novos conhecimentos e competências relevantes para a sua inserção no mercado de trabalho.

Tal como já evidenciado no ponto dois deste capítulo é também perceptível, neste ponto, que Bolonha trouxe algumas discrepâncias ao nível dos planos curriculares entre escolas com formação superior em Serviço Social e que a maioria dos entrevistados quando se formam sentem necessidade de uma maior consolidação de conhecimentos nas mais diversas áreas de intervenção do Serviço Social. No entanto, também há quem considere que a formação tenha sido bastante completa.

### **5. Experiências de emprego antes ou durante a formação académica em Serviço Social e sua pertinência**

A maioria dos entrevistados afirma que trabalhou antes e durante a sua frequência no curso de serviço social. Essas experiências foram maioritariamente trabalhos temporários não declarados, noutras áreas que não estão diretamente relacionadas com o Serviço Social ou realizaram estágios de verão remunerados.

“Sim. Não declarado, mas sim. A experiência mais relevante foi mesmo num café. Eu nos últimos dois anos do curso, durante o verão e às vezes sábados e sextas à noite estive num café. Durante as férias sempre (com folgas), durante a permanência no curso era quando era preciso, aos fins-de-semana.” (J1)

“Sim, dei explicações, mas nada declarado.” (J3)

“Tive outra experiência, mas não foi serviço social. Foi a tal experiência do estágio de verão, no banco Santander Totta, no atendimento ao cliente. Foi isso e o voluntariado.” (J10)

No entanto, dos que nunca trabalharam nesse período alguns referem ter feito voluntariado na área social:

“(...) Só fiz mesmo voluntariado. O voluntariado acabou por me acompanhar desde sempre. Porque eu antes de entrar na faculdade tinha feito voluntariado nessa instituição com deficientes, na qual eu vim a fazer depois o estágio curricular e tinha de facto a receptividade dessa instituição em me acolher.” (J5)

“Sim, tive...várias até. Mas era durante o curso, porque era nas férias de verão. E as minhas experiências de emprego não foram na área. Foram todas de atendimento ao público. No entanto, eu considero que todas as pessoas deveriam passar por essa experiência que é opcional. (...)” (J13)

E, os entrevistados quando questionados sobre a importância de já ter tido contacto com o mercado de trabalho antes ou durante a frequência do curso em Serviço Social, tanto os que tiveram experiências profissionais no período que antecede o término da licenciatura como os que nunca trabalharam consideram ser bastante importante a pessoa ter experiências de trabalho nesse período, porque permite às pessoas adquirir algumas competências pessoais e profissionais que serão importantes no desempenho de funções em qualquer área profissional.

“Eu acho que é sempre importante até por uma questão de gestão, de organização e de perceção do que se passa. Na altura, principalmente no curso também diziam que era muito importante até porque no café há o contacto com o público, a conversa, o atendimento, isso era muito importante para treinar depois, mais tarde, essa ferramenta que nos iria ser tão útil e tão utilizada. Por isso, acho que é muito importante.” (J1)

“Eu acho que é importante, porque daquilo que eu tenho visto eles pedem sempre alguma experiência já adquirida e quando a pessoa acaba o curso, mesmo não sendo na área eu acho que é positivo já ter noutras áreas algum conhecimento de formas de trabalho que me podem beneficiar a mim e se calhar em comparação com outra pessoa que não tenha trabalhado, talvez aí seja mais benéfico para mim.” (J6)

“(...) eu acho que é muito importante até para desenvolvimento pessoal e desenvolvimento das competências de cada pessoa. Porque nós temos contacto com o público e conseguimos desenvolver tanto a comunicação como o trabalho em equipa que são coisas muito importantes para no futuro nós conseguirmos trabalhar com outros profissionais e conseguirmos ser um bocadinho mais pró-ativos e comunicativos. E conseguirmos gerir um

bocadinho mais a forma como trabalhamos connosco mesmo em termos de autonomia como com os outros, em termos de trabalho em equipa. Eu acho que é muito importante tentar ir desenvolvendo isso aos poucos e não estar só à espera do fim do curso para poder vir a desenvolver.” (J9)

“Eu acho que nos dá outro calo. Dá-nos outra visão completamente diferente. Eu tinha colegas que eram trabalhadores estudantes e tinham uma visão completamente diferente da nossa. Eu acho que nós não viemos minimamente preparados para este mundo do trabalho. Ninguém nos prepara para isto, eu sei que isto é a nível geral e não é só a nível do nosso curso. E depois nós temos muitas valências. Eu passei por uma valência que foi no estágio e acaba por ser muito difícil para estarmos preparadas para o mercado de trabalho. Eu acho que as pessoas efetivamente tiveram alguma experiência é muito mais fácil para elas, penso eu.” (J10)

## **6.As Plataformas ou fóruns de procura de emprego**

São diversas as plataformas e fóruns aos quais os recém-licenciados em Serviço Social recorrem, sendo o Espaço do Assistente Social a página à qual os entrevistados mais recorrem. No entanto, há outras plataformas ou fóruns onde procuram ofertas de emprego na área, tais como: 1) Net-empregos; 2) IEFPP; 3) Factor H; 4) Jobatos; 5) grupos do facebook; 6) linkedin; 7) BEP (Bolsa de Emprego Publica); 8) sites de entidades que recrutem assistentes sociais; 9) Mateojob; 10) Aduzuna.

Para além das plataformas ou fóruns acima mencionados, alguns referem também que procedem à apresentação de candidaturas espontâneas via e-mail para entidades que contratam na área de serviço social.

## **7. Os anúncios de emprego em serviço social e a adequação nos seguintes níveis: perfis exigidos, funções exigidas e condições oferecidas**

No que concerne aos anúncios, as opiniões divergem um pouco sobre a adequação dos perfis que são exigidos, as funções e as condições que são oferecidas. No entanto, a maioria dos entrevistados considera que há algumas lacunas no respeitante aos perfis exigidos, funções e condições que constam nos anúncios.

“Nós já sabemos que há muita precariedade, muito trabalho mal pago e muitas pessoas que estão a fazer funções de assistente social e não estão a receber por essas funções. Sei

muitas vezes que os sites, principalmente o Espaço do Assistente Social, colocam isso em evidência. De facto, não sei se o problema é do país, dos contextos ou das pessoas que estão à frente dessas instituições... Mas de facto há uma discrepância entre aquilo que é exigido e aquilo que é pago. Inclusive noutras áreas, principalmente quando somos recém-licenciados.” (J1)

No respeitante aos perfis exigidos nos anúncios a grande maioria faz referência ao facto de exigir maioritariamente anos de experiência na área de serviço social.

“O que eu noto é que imensas vezes exigem uma grande escala de anos ou um grande número de anos de experiência na área. E o tipo de perfil nem sempre é o mais real, a meu ver. Não é real porque exigem ou pedem um grande número de anos de experiência em área específica.” (J2)

“Há perfis que eles nos anúncios descrevem enquanto assistente social que se calhar é só um administrativo ou um técnico de apoio psicossocial ou o que quer que seja. Acho que as próprias empresas e instituições, às vezes, não sabem bem quais é que são as funções do assistente social. Eu reparei há pouco num anúncio que era cá na zona para educadora social, mas licenciatura era preferencialmente nas áreas sociais. Nunca disse que era em educação social. Mas depois a ver a descrição das funções o que eles estavam a pedir não era um educador social, era um assistente social” (J3)

“Para mim nem sempre consigo corresponder a todas as alíneas que eles pedem. Lá está, acabei o curso há pouco tempo, estou no início e nem tudo o que eles pedem eu já posso ter. Porque eles pedem sempre experiência, pedem sempre várias coisas que é difícil ter sem primeiro começar num trabalho.” (J6)

“(…) dão demasiada primazia à experiência profissional, o que pode ser um bocadinho problemático, principalmente para as pessoas que acabam os cursos, não conseguem ter experiência profissional se não forem empregadas antes para a ter. E acaba por ser um bocadinho prejudicial, porque é claro que a experiência profissional é importante, mas também acaba por criar nos trabalhadores de outros sítios alguns hábitos e costumes que podem não ser tão bons para iniciar um novo trabalho. Eu acho que isso é um bocadinho injusto quando metem tanta experiência profissional e penso que até é um bocadinho por falta de interesse em ajudar as pessoas a desenvolver-se ou falta de tempo das instituições mesmo para partilhar conhecimentos para o profissional conseguir atuar.” (J9)

“Acho que são péssimas, no sentido em que a pessoa quando sai da licenciatura ou do mestrado, por norma pouca ou nenhuma experiência tem. E eles nos anúncios, eu fico desmotivadíssima quando vejo ‘5 anos de experiência’, ‘no mínimo 2 anos de experiência’. Eu percebo que as áreas que até precisem de uma formação prévia, mas para quem sai da universidade com pouca formação ou nenhuma é super difícil e é muito desmotivante. E eu própria tenho que mandar curriculum vitae quase todos os dias, mas claro que quando vejo assim um perfil penso logo que nem vale a pena mandar. E depois não respondem. Depois uma pessoa manda curriculum vitae e é muito triste porque não há um ‘obrigada’ ou ‘não foi selecionada’ ou o ‘seu perfil não corresponde’. Não há um feedback e isso é muito mau.” (J10)

“Quando é emprego e não estágio profissional, eu acho que é mais ou menos razoável na medida em que pedem uma pessoa com experiência que já tenha trabalhado na área e aí eu compreendo quando não sou selecionada, porque não tenho experiência e percebo o ficar logo de parte. Nos estágios profissionais, eu às vezes não compreendo como é que num estágio profissional pedem, por exemplo, experiência, porque é um estágio. Apesar de ser remunerado não deixa de ser um estágio. Aliás, porque a iniciativa do IEFP é ajudar no emprego jovem e no primeiro emprego. Portanto, à partida não é preciso experiência.” (J11)

No respeitante ao tipo de funções exigidas, as opiniões também variam. No entanto, a maioria considera que as mesmas não são muito esclarecedoras, porque nem sempre correspondem à área do serviço social ou então identificam anúncios em que a área solicitada é outra dentro das ciências sociais, mas as funções descritas no anúncio são de assistente social. Esta questão vai de encontro ao que Amaro (2015) refere sobre a necessidade da reconstrução identitária do Serviço Social, em Portugal. Ou seja, da importância de estar definido quais as reais funções do assistente social e em que âmbitos atua. E, desta forma, evitar que exista esta dificuldade por parte das entidades e da sociedade sobre quais são de facto as funções que competem a um assistente social e qual o seu lugar na sociedade enquanto profissão.

“A questão das funções é que quando chegas percebes que tens mais algumas que não estão bem lá nomeadas e ou que estão nas entrelinhas daquelas que estão lá especificadas. Por norma acaba por haver sempre mais funções daquelas que estão e acho que é isso.” (J5)

“As funções considero adequadas.” (J9)

“Em termos de funções até ao dia de hoje, pelo menos pelo que está lá escrito, não sei se na prática é mesmo isso, mas até ao dia de hoje parecem-me coerentes.” (J10)

“As funções, o que eu tenho visto quando eles pedem uma assistente social normalmente não dizem exatamente o que querem. Aqueles que eu tenho visto.” (J11)

“Eu acho que muitas vezes as organizações que colocam ofertas de emprego na área do serviço social não sabem o que é que é o trabalho de um assistente social. Então, colocam lá funções que são de outras áreas ou então que para eles é totalmente indiferente ter um técnico que seja da psicologia, da sociologia, do serviço social...Então, isso acaba por não estar bem discriminado o que é que realmente a organização quer ou precisa.

Muitas vezes eles precisam que um assistente social faça um trabalho de psicólogo e vice-versa. Psicólogo ou de outras áreas das ciências sócias.” (J12)

“As funções, daquilo que tenho visto adequam-se ao trabalho do assistente social.” (J13)

No que concerne às condições representadas nos anúncios, a maioria dos entrevistados refere que as mesmas não se adequam face às funções e responsabilidades que são exigidas por parte das entidades nos anúncios a solicitar assistente social. No entanto, uma minoria refere que face ao que ouviram durante o seu percurso de formação sobre as condições dos anúncios para assistente social que até há ofertas cujas condições os têm surpreendido pela positiva.

“Eu tenho um defeito que eu ligo muito pouco às condições. É claro que as condições são importantes. Eu jamais em momento algum ia estar a desempenhar funções de assistente social de uma pessoa que é licenciada, no mínimo, e a estar a receber um ordenado mísero que nem sequer faria. E também termos esta consciência de não nos podermos sujeitar a tudo também é muito importante para podermos marcar a nossa identidade profissional. E, às vezes, é muito difícil dizer que eu se calhar ganho mais numa loja a ser lojista do que ser assistente social. Portanto, vamos lá ver (...) Há aqui algumas coisas que não estão bem, não é? E isso também é bom para fazermos um bocadinho a triagem das propostas que efetivamente interessam ou não. Por isso, a última coisa a ligar são as condições, porque eles também não costumam dizer quais são as condições laborais nos próprios anúncios. É só quando chegamos às entrevistas e mesmo assim não dizem na primeira, só dizem na segunda.



E depois há sempre a máxima: ‘Pois, nós somos uma IPSS, temos muito poucos fundos.’ Pronto, está bem, mas eu também nunca pensei que ia ganhar um ordenado milionário. Mas claro que eu não penso em ganhar um ordenado mínimo, mas que seja um ordenado digno da minha profissão, das minhas competências e do meu perfil.” (J3)

“Algumas são satisfatórias, outras eu considero que as ofertas não são só de agora, mas que tenho observado ao longo do tempo, até do tempo em que já estava na faculdade a tirar o curso acho que algumas são muito claras e têm um valor a nível económico e em nível de progressão de carreira que são justas. Mas muitas outras deixam a desejar no sentido em que a nível económico para a profissão que considero que é uma profissão de risco, porque trabalha-se com outras pessoas e somos postos à prova em diversos contextos. A nível económico acho que é sempre possível alargar mais os valores.” (J4)

“Mas até fiquei um pouco surpreendida, porque ao longo do curso eu lembro-me dos professores sempre dizerem que seria difícil e que os salários nunca seriam muito altos. Tenho ficado um pouco surpreendida, embora nem sempre seja um valor adequado, acho que tem sido superior àquilo que pelo menos eu ouvia na faculdade e que os professores diziam.” (J6)

“Uma vez, recebi uma proposta que me deixou realmente triste e desapontada, responderam-me a dizer que iria trabalhar das 9h até às 18h, sem receber e nem pagavam o subsídio de alimentação, nem de transporte. Ou seja, senti-me muito em baixo e pensei estou a tirar um curso para conseguir trabalho e pedem-me para ser “escrava”. Ou então, na grande maioria das IPSS as condições são muito más, em vez de nos porem a categoria profissional, põem-nos como terapeutas ocupacionais para recebermos apenas o ordenado mínimo. A área social está muito mal e não somos nada valorizados.” (J7)

“E as condições remuneratórias do que eu tenho visto, não está tão mal quanto pensei. Mas do que tenho visto até são condições bastante medianas.” (J9)

“Em termos de remuneração já tenho visto anúncios que a remuneração é uma miséria.” (J10)

“Às vezes eu não entendo também as condições. Às vezes pedem pessoas que estejam dispostas a trabalhar por turnos que eu acho que não há problema trabalhar por turnos só não

estava à espera que na nossa profissão fosse necessário. A remuneração às vezes eu acho que é mesmo muito baixa. Já vi sítios que pagam muitíssimo bem ou o normal, acho eu, e outro que pagam mesmo muito mal. Como há mais que pagam muito mal às vezes até fico admirada quando vejo uma vaga com boas condições. Mas vejo mais aqueles que pagam mal, infelizmente. Pagam mesmo no limite daquilo que é necessário pagar. Então quando é um estágio...” (J11)

“Em termos de condições adequadas nunca são. Nós vivemos num mundo laboral precário. Principalmente no que toca ao emprego jovem acho que é sem dúvida para um licenciado em que muitas das vezes tem que se deslocar já não posso ficar propriamente em casa dos pais, por exemplo. Eu, por exemplo, imagino o que é que será para mim se eu tiver a oportunidade de um estágio profissional na Guarda, eu a viver na Figueira da Foz é impossível em termos de deslocações. Então, eu com um estágio com uma bolsa de 700€ e tal euros, a ter que pagar uma casa, por exemplo na Guarda ou até em Lisboa, é óbvio que ninguém consegue com um ordenado de 700€ e tal euros, ainda por cima no primeiro emprego pagar uma casa ou quarto em Lisboa. Lá está há muitas profissões em que eu poderia ir trabalhar e que se calhar eu não tinha que me sujeitar a ganhar tão pouco. Há muitas profissões em que poderia ir trabalhar e se calhar não tinha de me sujeitar a essas condições. Há profissões em que nós não precisamos de tirar a licenciatura e conseguimos ganhar mais do que um estágio profissional. Então, em muitos casos nós temos muito bons profissionais do serviço social a não ter essa oportunidade de exercer porque por motivos da sua própria vida não se podem dar ao luxo de estar a pagar 500€ de casa e outros 200€ e tal cobrir as restantes despesas. Acho que não dá para sobreviver. A própria bolsa de estágios profissionais também está desadequada face também às próprias condições, porque é uma condição totalmente precária. É um estágio de nove meses e em termos salariais acho que é muito precário, pelo menos face a esta realidade. É obvio que se não houvesse tanta inflação em rendas de casa que acho que é a principal despesa que se tem, mas uma vez que é acho que a pessoa tem que também tem que se adaptar.” (J12)

“Eu considero que as condições não são muito expostas e esclarecedoras. Por exemplo, a maior parte não coloca as condições remuneratórias.” (J13)

Tal como referido por Pais (2016) seria expectável que as condições e o processo de inserção no mercado de trabalho fossem um pouco mais facilitados para quem tivesse

habilitações académicas, mas que de facto não é isso que sucede na atualidade. Fator este que podemos constatar tendo por base o que os recém-licenciados reportam, uma vez que muitas das condições não são o expectável face às funções solicitadas.

Sendo também salientado pelos entrevistados que no mercado de trabalho há cargos nos quais não é necessário ter uma formação académica e no quais as condições remuneratórias são superiores às de um/a assistente social.

Gonçalves (2005) faz também referência às condições de trabalho deficitárias, formas de exploração e situações de trabalho precárias, factos estes que se podem constatar através dos testemunhos dos entrevistados. Isto porque, neste ponto, os mesmos fazem referência às discrepâncias existentes entre condições oferecidas e as funções exigidas, bem como à existência de situações profissionais precárias. Ainda no respeitante às condições, alguns dos entrevistados referem a existência de propostas para exercer funções de assistentes social, mas cuja remuneração que a pessoa irá auferir mensalmente não corresponde às suas habilitações literárias e a categoria profissional que querem atribuir para justificar a remuneração é inferior à que era suposto. Como tal, são situações que vão de encontro àquilo a que Chauvel (2008) designa de desclassificação do emprego e desclassificação salarial.

No respeitante ao perfil, a maioria salienta como um dos principais obstáculos o facto de serem exigidos anos de experiência, o que dificulta um pouco o processo de inserção de jovens recém-licenciados, em serviço social, que queiram integrar, pela primeira vez, no mercado de trabalho. Fator este que foi referido na resolução do emprego jovem como sendo uma desvantagem perante a restante população ativa, uma vez que, neste caso, os jovens são vistos como menos eficazes e tendo menos experiência o que dificulta o processo de obtenção de primeiro emprego (Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, 2012).

Por fim, é também referido por alguns dos entrevistados o facto de nos anúncios, maioritariamente, nem sequer constar o valor remuneratório ou não haver total transparência na referência inicial às mesmas.

### **8. Tipo de preparação/metodologia adotada pelos jovens durante um processo de recrutamento**

Ao nível da metodologia/preparação adotada num processo de recrutamento, a grande maioria afirma ter estratégias próprias, tanto para responder a anúncios pela via eletrónica como na forma como se pretende apresentar durante uma entrevista de emprego.

“Eu ainda não consegui ir a muitas entrevistas. E antes disso tento sempre estudar a entidade/instituição, colocar um pouco disso na carta de motivação e antes da entrevista pesquisar um pouco mais sobre a empresa e tentar perceber aquilo que podem perguntar e aquilo que devo responder.” (J1)

“Procuro conhecer a instituição ou a entidade. Saber o que fazem, há quanto tempo existem, o seu âmbito de atuação, a área também de atuação. Integrar-me um bocadinho sobre como trabalham para depois não ser apanhada completamente desprevenida e saber se é algo que se adequa aos meus interesses ou não.” (J2)

“Mas, em termos de preparação, claro que me preparo é claro que vou conhecer os sites, as redes sociais para ver qual o tipo de intervenção que é feito, qual o papel do serviço social na instituição, em que ponto é que o meu perfil enquanto licenciada em Serviço Social pode beneficiar ou não a instituição/organização ou o que quer que seja. Mas acho que isso é um bocadinho o bom senso de quem vai a uma entrevista, seja em serviço social ou seja em outra área qualquer. Se eu vou mandar um currículo para a caixa do Lidl vou saber um pouco sobre como é que eles funcionam em termos de organização.” (J3)

“Primeiro que tudo acho que é fundamental atualizar o currículo e fazer sempre uma carta de motivação específica para cada local onde é enviado o currículo e os outros documentos que possam eventualmente ser sugeridos pelos locais. E também outro aspeto que agora me estou a lembrar também é fundamental ver a instituição e a localização da mesma, porque acho que não só a localização, mas também as áreas, acho que são dois aspetos fundamentais.” (J4)

“Basicamente escuta ativa. Ser objetivo nas respostas. Qualquer coisa que eu não saiba dominar, tentar não falar muito sobre isso, tentar evidenciar as minhas qualidades, aquilo que fiz. Como já trabalhei em várias áreas, talvez dar mais ênfase a essa parte da capacidade de adaptação a vários contextos profissionais. Depois toda a parte da imagem. Falar para a pessoa sempre a olhar para os olhos. No fundo, deixar também que a entrevista se desenvolva e criar aí uma certa empatia. Se bem que isso é tudo muito relativo, porque tens processos de recrutamento que fazes isso tudo e até parece que correu muito bem e depois não ficas.” (J5)

“Normalmente, o que eu faço é rever algumas coisas que dei na faculdade. Normalmente são os pontos mais essenciais que eles vão perguntando ao nível do Serviço Social. Quando é uma área específica eu tento ir-me aprofundando um pouco mais nessa área ou ir ver os apontamentos mais antigos que às vezes a pessoa já não se lembra muito bem para estar à altura das perguntas que me possam fazer e é à base disso a forma como eu me preparo. O resto eu deixo fluir para mostrar um pouco aquilo que eu sou. Mas também coisas que eu ache que me possa esquecer por vezes, procuro tentar recuperá-las para depois poder estar à vontade a responder sobre as mesmas.” (J6)

“Costumo ir ao Youtube e ver como me devo apresentar e que tipo de resposta tipo devo usar.” (J7)

“Procuro demonstrar, em contexto de entrevista, competência, responsabilidade, dinamismo, vontade de aprender e evoluir no mercado de trabalho.” (J8)

“(…) É claro que é sempre importante estudar a instituição para onde nos estamos a candidatar para não mostrar total desinteresse acerca do sítio onde realmente queremos trabalhar. E acho que uma boa preparação é estudarmos mesmo bem a instituição e depois prepararmos bem o nosso curriculum vitae, não só em termos de aspeto visual, mas em qualquer pergunta que possa surgir, nós sabermos explicar pormenorizadamente aquilo que fizemos em cada sítio e justificar aquilo que aprendemos que é para defender aquilo que realmente nós somos que é para não serem só coisas para estar lá, só para o curriculum vitae que é efetivamente não nos trouxe nada.” (J9)

“Olhe, eu nunca fui a nenhuma entrevista na nossa área. Na nossa área nunca fui, nunca cheguei a essa parte. Estou a acabar o mestrado e a entregar currículos, mas ainda não cheguei à parte da entrevista. Já fiz uma entrevista sem ser na área que também já foi na altura da pandemia, foi pelo zoom. Costumo basicamente tentar informar-me sobre a empresa, sobre o cargo e sobre as funções que vou desempenhar. E a partir daí acho que é mesmo aquela preparação prévia que toda a gente faz.” (J10)

“Eu costumo fazer uma investigação profunda sobre a instituição ou organização a que me estou a candidatar. Se pedirem uma carta de motivação, eu faço uma carta de motivação consoante a vaga e a candidatura que estou a fazer. Quando não pedem carta de motivação eu

costumo enviar um e-mail com uma apresentação minha no corpo de texto. Não faço só envio em anexo, faço mesmo assim uma coisa um bocadinho mais profunda. Isto só a enviar o currículo ou a candidatar-me. Quando me convidam para fazer entrevista, faço uma investigação ainda mais profunda sobre a instituição, vejo exatamente aquilo onde eles atuam, o público-alvo. Vejo exatamente as competências que eles querem para eu na entrevista enumerar exatamente aquilo que eles querem ouvir e faço assim um pequeno estudo sobre isso, para saber o que é que eu hei de dizer e para dizer o que eles querem ouvir, no fundo.” (J11)

“Não. Eu, normalmente, mediante o que está escrito nas ofertas. Muitos deles pedem para enviar o currículo. Há outros que pedem pelo e-mail. Há outros até para enviar um currículo e uma carta de motivação, o certificado de habilitações. Os documentos que eles pedem normalmente são todos por e-mail. Eu mando o e-mail, uma apresentação base no e-mail sobre mim, sobre o que é que me estou a candidatar e a carta de motivação eu tenho uma base em que falo um pouco de mim e o que é que me move. Em que depois vou sempre mudando a quem me dirijo na primeira linha. E depois envio esse documento a essa organização. Normalmente eu tento sempre também enviar não só o currículo, mas também uma pequena apresentação minha através de uma carta de motivação. Se eles quiserem ler estão à vontade, se não quiserem ler pronto, o currículo está lá.

“Por acaso já fui a uma entrevista, mas como foi totalmente informal, mas não fiz qualquer tipo de preparação. (...) Mas, por exemplo, quando eu acabar o Mestrado e assim tiver que encontrar um trabalho quero apostar, por exemplo, em formações de desenvolvimento profissional. Comportamento numa entrevista, a comunicação...Em torno dessa área.” (J12)

“Nunca fui a nenhuma entrevista, mas no momento da preparação o que eu faço, no fundo é enviar o meu currículo com a carta de apresentação, onde mando também os comprovativos da minha formação. Nos e-mails tento apresentar-me de forma muito breve com todas as informações que pedem nos anúncios. Também não tenho feito aquela busca intensiva porque estou a focar-me em terminar o Mestrado. Mas tenho participado em workshops de como fazer currículos, como fazer cartas de apresentação, como ir a uma entrevista de emprego. No fundo, eu tentado criar aquelas ferramentas base de preparação.” (J13)

Como foi possível analisar, a maioria refere ter o cuidado de preparar-se antes de responder a uma oferta de emprego ou ir a uma entrevista e esse processo passa por conhecer um pouco melhor a entidade e área de intervenção do serviço social para a qual se estão a candidatar, bem como o perfil que a entidade pretende contratar. E, é com base nestes elementos que se preparam para responder às ofertas de emprego e para se apresentarem nas entrevistas.

### **9. Dificuldades sentidas pelos jovens na procura de inserção no mercado de trabalho**

A grande maioria afirma que tem sentido dificuldades durante o processo de inserção no mercado de trabalho. No entanto, há entrevistados que como ainda não estão a iniciar o seu processo de procura de trabalho, porque estão a terminar outros projetos escolares afirmam ainda não sentir tanto essas dificuldades, por enquanto, mas que têm consciência que com o tempo poderão vir a sentir mais essas dificuldades e os seus impactos.

Uma das dificuldades sentidas passa por, em grande parte das candidaturas, não haver um retorno:

“Eu acho que uma das coisas que me custa mais é mesmo os processos de recrutamento que nunca mais acabaram. Ou seja, até podiam ligar de um *curriculum vitae* que enviei há dois anos que eu nem sequer recebi resposta se foi ou não recebido, se valeu de alguma coisa se tem algum ponto positivo, mas não chega. O feedback é uma coisa que falha imenso, mesmo muito em quase todos os sectores. E uma das dificuldades tem sido essa. Porque nós sabemos que muitas vezes o recrutador demora sempre imenso tempo, porque são imensas candidaturas, principalmente nesta área. (J1)

Outra das dificuldades e uma das mais apontadas pelos entrevistados, passa por haver muita procura para pouca oferta.

“Não existem muitas oportunidades. Muitas vezes o perfil que as entidades procuram não é o mais realista e existe muita procura para a pouca oferta que existe.” (J2)

“Somos muitos para as poucas vagas e pedem pessoas novas e dinâmicas, mas com experiência de anos.” (J7)

“Tenho sentido algumas dificuldades. Pois não consigo ficar inserida em nenhuma área do mercado de trabalho. Sinto que exigem demasiados anos de experiência em todas as ofertas que vejo na nossa área e às quais tento concorrer.” (J8)

Esta questão da exigência de anos de experiência vai de encontro ao que Trindade (2012) explica sobre a atual relação entre o mercado de trabalho e a conjuntura económica, uma vez que face ao facto do número de licenciados estar a aumentar exponencialmente faz com que as ofertas de emprego não acompanhem a dinâmica da procura. Esta questão exposta pelos entrevistados vai também de encontro ao que Branco (2009) referiu como sendo um fenómeno resultante do desenvolvimento e visibilidade que a profissão tem tido nos últimos anos e com um aumento significativo das ofertas formativas na área de serviço social.

O facto de alguns dos entrevistados se encontrarem a frequentar o mestrado faz com que alguns sintam que ainda não estão a investir tanto durante um processo de recrutamento e que isso pode constituir uma dificuldade para alguns, porque ainda não têm dedicado tanto tempo à sua inserção no mercado de trabalho pelo facto de se encontrarem a adquirir novos conhecimentos, bem como consolidar e adquirir novas competências importantes para o seu futuro profissional.

“Eu não ando sempre a mandar currículos, porque também ando no processo da tese e a tese tem sido efetivamente a minha prioridade. Mando currículos àquilo que efetivamente me interessa ou que eu acredito que pode vir a ser. Mas não sei até que ponto a minha tranquilidade às vezes não é um bocadinho fraturante, ou seja, eu vou para lá e vou completamente, não é relaxada nem nada disso, mas vou ‘go in the flow’ e nem sempre, às vezes, consigo transmitir que quero loucamente aquilo e isso pode ser um bocadinho a minha maior dificuldade (...).” (J3)

Uma das dificuldades apontadas consiste em encontrar ofertas que deem estabilidade e permitam consolidar a carreira.

“As dificuldades em integrar o mercado de trabalho são várias. Considero que eventualmente tenho-me deparado com ofertas para a área social nos diversos âmbitos e em diversos contextos, mas a grande dificuldade é em consolidar a carreira. A pessoa, neste caso, o profissional, depara-se muitas das vezes com ofertas curtas, com carreiras muitas das vezes a tempo incerto o que leva a uma grande instabilidade não só a nível profissional, mas também pessoal. Ofertas de um ano, dois anos, se não forem meio ano. Recibos verdes, muitos recibos verdes! A pessoa observa isso muitas das vezes. Por mais que a pessoa não queira e que tente levar o barco a bom porto e ser profissional e ser empática a pessoa por muita motivação inicial, com o decorrer do tempo, dos anos, acaba por desmotivar e acaba por não ser compensador, enriquecedor e motivador a pessoa estar a trabalhar em prol dos



outros, mas também não ser reconhecida e não ser gratificada a nível monetário, também é fundamental.” (J4)

Outras dificuldades poderão advir da necessidade de aquisição de outras ferramentas de trabalho que não se adquirem na formação em Serviço Social, mas que poderão ser elementos preponderantes aquando do processo de seleção nas ofertas às quais a pessoa concorre.

“A maior dificuldade é o facto de ainda não ter a carta de condução e a maioria dos trabalhos pede. Eu já sei que mesmo me candidatando provavelmente seria logo excluída. De resto talvez seja só a experiência, porque acho que ainda não me candidatei a nenhum trabalho que dissesse, pelo menos experiência de dois ou três anos. Ou por vezes, nalguns aparece especialização naquela área específica, e uma vez que eu ainda só tirei o curso, não tenho especialização em nenhuma área específica.” (J6)

Outras situações sentidas pelos assistentes sociais recém-licenciados passam por sentirem que ainda há algum caminho a percorrer no respeitante à necessidade de reconhecimento da profissão a nível nacional e o facto de haver cada vez mais recém-diplomados na área, face às ofertas existentes, são situações que levam-nos a associar à sua dificuldade de inserção profissional.

“Eu acho que a nossa profissão não é tão valorizada quanto deveria ser e, por isso mesmo, nós não temos muita oferta de trabalho. No entanto, devido às imensas vagas que há para o ensino superior há muito mais procura do que oferta e isso prejudica um bocadinho, porque leva a que as pessoas estejam muito no desemprego e que não haja tantas instituições e acabam por não dar valor à nossa profissão e por achar que não é necessário. E, por isso, há muitos sítios que deveria haver um assistente social, mas não há porque não vêm importância nisso.” (J9)

Os entrevistados que residem mais a norte do país fizeram referência ao facto de haver poucas oportunidades na zona norte comparativamente com a zona centro e sul do país. Isto é, a área geográfica onde residem, é uma das questões que os recém-licenciados apontam como obstáculo à sua integração no mercado de trabalho.

“(…) Então aqui a norte...não há tantas ofertas a norte. Há mais ofertas em Lisboa. É normal, é um meio muito maior. Ou em Lisboa ou então a Sul. Sinto que há pouca oferta. Tenho sentido essa dificuldade há muito tempo de haver muito pouca oferta no norte. A oferta concentra-se mais no litoral, principalmente. E então em Lisboa, na capital, ou então no sul. Depois envio curriculum vitae como pedem, carta de apresentação e não respondem. Já

cheguei a estar aqui numa situação que havia aqui um estágio profissional, porque eu também estou apta para estágio profissional. E eu liguei para a instituição, porque sabia qual era a instituição, porque que era mesmo aqui pertinho da minha casa, a 5 km, um lar. E chegaram-me a dizer, a senhora que era responsável pelos anúncios no IEFP, responsável pelo recrutamento e chegou a dizer-me que não havia nenhum anúncio. Eu acho que aquilo já havia uma pessoa escolhida para aquele cargo e não tiveram coragem de dizer que já temos alguém. E sinto que muitas vezes nos anúncios eles já têm alguém para aquele cargo. E aconteceu mesmo aqui na minha vila. Acho que é muito difícil na nossa área ou se tem uma boa cunha ou um bom conhecimento. Eu, pelo menos, estou a sentir isso.... Que não tenho um pai que trabalha na Câmara, não tenho um pai que tenha uma boa influência e sinto que isso é uma dificuldade acrescida.” (J10)

“Eu acho que há poucas vagas. Ainda no início do ano candidatei-me para uma vaga que eu sabia que não ia ser escolhida, mas não custa tentar. Que era para o Centro Hospitalar de Coimbra que abriu vagas para assistentes sociais e eles como são uma entidade pública, publicam todas as pessoas que se candidataram e as que foram selecionadas. Ou seja, foram cerca de quinhentas pessoas que se candidataram para aí para duas ou três vagas. E só aí acho que a maior dificuldade é existir tanta gente, ao ponto de como é que eu me vou realçar-me comparativamente com os outros. Portanto, há poucas vagas, há muita gente a candidatar-se e eu acho que essa é a maior dificuldade. E depois as vagas serem todas maioritariamente para o mesmo sítio. A maior parte das vagas que eu vejo é maioritariamente Lisboa e Porto. Eu sou de Leiria, e aqui, na altura do confinamento, ainda houve três ou quatro vagas para assistente social estágio e emprego aqui na zona, eu candidatei-me e não tive sorte. Eu preferencialmente gostava de ficar aqui na minha zona, mas caso não conseguisse vou tentar em todo o país. Mas acho que a maior dificuldade é para além de encontrar vagas, é encontrar vagas na região onde eu moro.”

“Pouca oferta versus muita procura. Existe muita procura para a oferta que há. A questão de haver também certas organizações em que é muito deslocalizado. É muito complicado eu, por exemplo, ser residente numa cidade relativamente pequena que tem imensos investimento no turismo, mas em termos da área social há muito poucas oportunidades. Ou seja, eu já estou mentalizada que terei que me deslocar. Mas também, lá está, enquanto primeiro emprego, eu própria, a nível pessoal gostaria de ficar numa zona em que eu tivesse de ficar cinco horas de carro da minha cidade até lá. A zona geográfica. A principal de todas é exigirem experiência mínima. E as condições serem um pouco precárias para as condições de vida que uma pessoa

consegue ter. Lá está aquela questão de não ser com contrato, tão depressa podem mandar este mês como posso lá ficar um ano. Como é que uma pessoa faz para, por exemplo, arranjar casa e pagar uma casa? É sempre muito complicado. Mas a principal é, sem dúvida a de exigirem experiência profissional e de não existirem oportunidades para o emprego jovem.” (J12)

“Não há assim muita oferta de emprego, perto da minha zona de residência. Como eu disse, ainda não fiz aquela procura intensiva. Mas dos poucos anúncios que eu já me candidatei ou não recebi resposta ou recebi resposta negativa.” (J13)

Do que podemos analisar das dificuldades sentidas foi evidenciada a falta de feedback, por parte das entidades, relativa a candidaturas feitas tanto espontaneamente como em processos de recrutamento aquando da abertura de vagas na área de serviço social.

A questão da exigência de anos de experiência também é uma das dificuldades sentidas pelos assistentes sociais recém-licenciados.

Também o facto de haver muita procura para pouca oferta é outra das dificuldades mais referidas pelos entrevistados.

A zona geográfica é evidenciada por alguns como sendo uma dificuldade mediante a sua área de residência, sobretudo para quem reside na zona norte e no interior do país, uma vez que referem haver menos ofertas nessas zonas, comparativamente com a zona norte e sul do país.

Outra das dificuldades consiste no facto dos assistentes sociais recém-licenciados sentirem dificuldade em encontrar ofertas de emprego na área para a qual se formaram e que ofereçam a estabilidade necessária. O que vai de encontro ao que Gonçalves (2005) e Marques (2009) referem sobre o processo de inserção profissional dos jovens que poderá ter de implicar vínculos laborais instáveis. Sendo também evidenciado pelos mesmos autores que, na atualidade, a obtenção de um título académico não assegura um lugar no mercado de trabalho.

#### **10. Fatores que os jovens recém-licenciados em serviço social, em Portugal, associam à dificuldade dos jovens formados na área integrarem no mercado de trabalho**

No respeitante aos fatores mencionados pelos recém-licenciados como limitadores da inserção no mercado de trabalho são inúmeros.

Entidades e o recurso aos estágios profissionais:

“Neste momento, sinto que estou a competir com os estágios. Sei que é uma medida que supostamente é boa para inserir os jovens e que é para apoiar as empresas. Mas a verdade é que as empresas se apoiam nisso e só querem isso enquanto podem. Ou seja, em três pessoas só ficam com uma. Ou seja, ‘gastámos’ um estágio numa entidade que não pretendia ficar connosco, só pretendia ter um bocadinho de alívio de funções um pouco mais baratas do que contratar uma pessoa com contrato normal sem ser através do IEFP, muitas vezes para fazer aquilo que não é bem o que diz o estágio e, neste momento, estamos a competir com isso que é aquela história de, enquanto uns aceitarem vai acontecer sempre. Claro que ninguém vai deixar de aceitar um estágio, porque é bom para inserir, é uma experiência boa e a minha foi, não estou a dizer o contrário. O que sinto é que estive num local, estive a fazer uma série de funções que não me competiam, mas isso também não importa porque gostei delas. Mas gastei um estágio com coisas que a maioria não foi a aprender a área em questão. No final, estava com uma esperança ‘estúpida’. Claro que não ia acontecer. Não fiquei. E, passados dois anos estou aqui na mesma, porque não consigo.” (J1)

Exigência de anos de experiência em ofertas de emprego e em estágios profissionais:

Este é um dos fatores que os entrevistados mais associam à dificuldade da inserção dos jovens recém-licenciado, em serviço social, ao nível da tentativa integração dos mesmos no mercado de trabalho.

“Se o mercado exige experiência obrigatória do que adianta estudarmos perdendo tempo durante quatro anos, por exemplo, a minha experiência, basicamente é só o estágio curricular na área de habitação social, não tenho experiência com idosos, crianças ou noutras áreas, mas se me derem oportunidades vou aprender e ganhar experiência. O mais difícil já está. Que é acabar o curso! O resto é só pôr em prática.” (J8)

“Até nos estágios pedem experiência. Não darem uma oportunidade para nós termos experiência.” (J11)

Muita oferta na área de Serviço Social para pouca procura:

No respeitante a este ponto a opinião dos entrevistados é unânime no respeitante ao facto de haver imensa oferta face há procura existente.

“Se calhar também a falta de oportunidades. Eu sou da opinião que há muitos cursos de serviço social e que há muitos alunos e não há oferta para tanta gente. Eu acho que há pouca oferta de trabalho.” (J10)

A rede de contactos como fator facilitador na inserção no mercado de trabalho:

“Nós, acho que em Serviço Social temos algo que é transversal em todas as áreas que é o fator ‘C’ e ainda tem um bónus... Fator cunha ou conhecimento dá para o menino ou para a menina. E acho mesmo que muitas das propostas eles fazem numa entrevista e há entrevistas que eu sinto mesmo que é de fachada, porque possivelmente já têm uma pessoa quase pré-indicada para aquele, mas como é política institucional lá vamos fazer a entrevista a todos. E isso acaba por ser chato e é uma realidade que nós não podemos negar que existe.” (J3)

Necessidade de regularização da profissão:

“ (...) um dos entraves é a questão da profissionalização, ou seja, do que é que o assistente social faz estar bem definido. Portanto, há pessoas que estão a trabalhar ou que dizem ser assistentes sociais e se formos a ver nem sequer têm serviço social. E não estou a falar do caso trabalho social na UTAD nem da política social no ISCSP. Não têm mesmo licenciatura, tiraram o Mestrado em Serviço Social e estão a exercer funções como se nada fosse. E muito do que acontece é na direção técnica de lares, porque o diretor técnico é um cargo e assistente social é outro cargo e às vezes as pessoas não conseguem separar aí as águas. Eu acho que estes são os dois maiores obstáculos.” (J3)

“Outra questão é que existem outras áreas que exercem a nossa função e isso também é errado. Mas acho que é isso que a ordem vem mudar, penso eu. Eventualmente... Sim, eu também já dei conta, por exemplo, quando eu vejo numa vaga que diga ‘assistente social ou psicólogo’ quer dizer, uma assistente social e um psicólogo não fazem a mesma coisa, porque é que pode ser um como outro?” (J11)

Pouco reconhecimento da área social por parte do Estado e da sociedade portuguesa:

“Eu considero que a área social sempre foi um parente pobre a nível económico, a nível de incentivos e a nível de reconhecimento social. Eu acho que o primeiro fator que leva a uma grande dificuldade das pessoas e, neste caso, dos profissionais a ingressar no mercado de trabalho eu acho que é a falta de reconhecimento por parte da sociedade e depois também do Estado, porque a área social não é uma área que dê lucro e, mas sim, despesa. E a área social é uma área de ajudar pessoas e não de ganhar lucro e isso leva a que muitas das vezes seja

esquecida ou que não seja dado o devido valor, porque estamos a falar de pessoas e existem muitas dificuldades.” (J4)

Pouco investimento e financiamento no setor social:

“Eu acho que o facto das instituições terem pouco financiamento também dificulta a terem mais profissionais a trabalhar lá. Ou seja, eu acho que as próprias instituições gostavam de ter mais pessoas a trabalhar só que não têm como ter mais pessoas a trabalhar e eu acho que isso também dificulta a nossa integração. Se houver mais instituições a abrir vagas, as pessoas que estão há mais tempo à procura iriam eventualmente contratadas e nós aí já íamos começar a ter alguma vantagem. Eu acho que isso também é preponderante, porque se calhar se houvesse mais investimento na área social, nessas organizações poderia ser benéfico para nós também porque existiriam provavelmente mais vagas.” (J11)

Localização geográfica em que a pessoa está inserida:

“Eu acho que depois também depende da localização geográfica onde estejamos a procurar. Acho que isso, por vezes, também deve dificultar um bocadinho. Por exemplo, eu dou-lhe o exemplo, eu estou no ISCTE, estou a tirar mestrado no ISCTE, sou do norte e fui para o ISCTE porque a minha irmã estudou lá. Mas vou dar-lhe um exemplo concreto, ir daqui para Lisboa para ganhar 900€, pagar 400€ de casa, transportes, alimentação, acho que isso às vezes dificulta um bocadinho. E é o sítio onde temos mais ofertas é de facto em Lisboa e acho que a localização também nos prejudica um bocadinho.” (J10)

Voluntariado especializado em demasia:

Outra das questões levantadas passa pela forma como o voluntariado é percecionado e assumido por algumas entidades.

“(…) Eu acho que existe demasiado voluntariado especializado. Eu acho que o voluntariado é bom e acho que é uma boa forma de ver a sociedade como um todo, mas acho que há organizações que usam e abusam do voluntariado especializado, porque ao terem voluntariado especializado não têm os profissionais lá. Por exemplo, eu tenho uma colega que fez voluntariado especializado durante dois anos numa associação e o que me chateia é que o que ela estava a fazer como voluntariado é exatamente o que faria como técnica superior a exercer a função de forma remunerada. E acho que isso dificulta, porque existe tanto voluntariado especializado que nem precisam de técnicos. Nem precisam de profissionais para exercer as mesmas funções, claro.” (J11)

Assistentes sociais no terreno em número reduzido para intervir junto de um grande número de população:

Outra das questões mencionadas foi o facto de nas instituições haver poucos assistentes sociais face à população junto da qual têm de intervir e não serem contratados mais assistentes sociais para essas mesmas instituições.

“(...) eu acho que há sempre muito trabalho para a mesma pessoa. Ou seja, há trabalhos que poderiam ser feitos por dois ou três assistentes sociais e que são feitos por um. Mas isso já é uma coisa que abrange um nível maior e não é propriamente culpa nossa.” (J6)

Como é possível constatar, a maioria dos entrevistados faz referência ao recurso por parte das entidades aos estágios profissionais e de se apoiarem em demasia nesta medida para colmatar a falta de recursos humanos na área. Foi também referida a existência de algumas propostas em que um dos critérios de admissão passa por ter anos de experiência. No que concerne à questão dos estágios profissionais, Valente (2014), tendo por base um estudo do *Eurofound* (2013), refere que o recurso a contratos de cariz temporário quer por via de estágio profissional ou de períodos experimentais foram criados com o intuito de ser uma forma dos jovens poderem integrar no mercado de trabalho. No entanto, segundo o mesmo estudo, desde a crise que houve um decréscimo do número de jovens que conseguiram integrar por estas duas vias no mercado de trabalho conseguindo contratos estáveis. Como tal, a autora refere a necessidade de se analisar se estas medidas incentivam de facto a integração dos jovens no mercado de trabalho com preceptivas de progressão ou se não constituirá numa estratégia para os jovens integrarem o mercado de trabalho por uma via precária.

Foi possível também constatar a importância e pertinência que os assistentes sociais reconhecem na necessidade de regularização da profissão. Sendo referido pelos mesmos que a regularização da profissão seria importante sobretudo a diversos níveis, mas sobretudo pela necessidade de ser determinado quais as funções dos assistentes sociais para evitar o fato de haver profissionais de outras áreas de formação a ocupar cargos de assistentes sociais. Fator este que vai de encontro ao que Dias e Duque (2018) referiram como um dos desafios no respeitante à inserção dos assistentes sociais no mercado de trabalho. Sendo também a falta de visibilidade e reconhecimento da profissão em Portugal e um dos fatores evidenciado pelos mesmo autores e que os entrevistados também reconhecem como constituir um obstáculo à sua inserção profissional. Outra questão evidenciada pelos entrevistados advém da necessidade de maior financiamento por parte do Estado às entidades que empregam assistentes sociais.

No respeitante ao voluntariado, apesar dos entrevistados reconhecerem que a integração em entidades em regime de voluntariado constitui uma mais-valia para aquisição de novos conhecimentos e competências, alguns fazem referência a um apeto menos positivo do voluntariado especializado no qual as pessoas exercem funções que correspondem às de um profissional especializado numa área de ensino superior.

Segundo Serapioni et al. (2013), a temática do voluntariado é um pouco sensível, sobretudo desde que se começou a sentir as consequências da crise. Para tal, o autor fez referência à Assembleia Geral da European Volunteer Centre (2007), na qual foi reconhecido que o voluntariado, apesar dos inúmeros benefícios que constitui para os cidadãos, poderá existir o risco do mesmo ser usado de forma errónea por algumas entidades como recurso à ocupação de um possível posto de trabalho remunerado.

No respeitante à localização geográfica, os entrevistados que residem a norte do país referem sentir que existem menos ofertas nessa zona do país, fator que espelha os dados que constam no quadro 1 do enquadramento teórico INE (2017), referente às taxas de desemprego por região, onde a zona norte é a que apresenta uma maior taxa de desemprego. No entanto, segundo dados do INE referentes ao 1º trimestre de 2021, em Portugal continental, o norte é a segunda região com a maior taxa de desemprego (7,4%), a seguir ao Algarve que face à situação pandémica encontra-se com a maior taxa de desemprego (10,2%).

No referente ao último fator que consiste na existência de poucos assistentes sociais face à população para a qual é necessário dar resposta. Este fator consiste, segundo Dias e Duque (2018), num contrassenso. Isto porque, face à época de crise que o país atravessa, o papel do Serviço Social torna-se preponderante para dar resposta às necessidades existentes. Como tal, significa que existe uma sobrecarga dos assistentes sociais que se encontram integrados no mercado de trabalho, enquanto existem inúmeros assistentes sociais em situação de desemprego.

### **11. As taxas de desemprego e o impacto nas expectativas profissionais futuras dos jovens**

Na generalidade, os entrevistados afirmam estar a sentir os impactos da sua situação de desemprego tanto a nível pessoal como familiar. No entanto, as pessoas entrevistadas que terminaram a licenciatura recentemente ou que, após o término da licenciatura, como têm suporte familiar decidiram continuar os estudos e avançar, por exemplo, para o Mestrado afirmam que ainda não sentem tanto esses impactos, mas reconhecem que se a situação de



desemprego se mantiver a longo prazo que irão sentir repercussões tanto a nível pessoal como familiar.

“Sim, eu acho que afeta. Se nós estamos a falar de uma percentagem tão grande, sobretudo entre aquilo que é a média nacional e os jovens e, ainda sem ver o impacto do covid-19 que nós já sabemos que afeta fortemente os jovens. E acho que essas taxas de desemprego são totalmente enganadoras. Isso porque, por exemplo, um jovem assistente social se emigrou já não faz parte da taxa, se arranjou um emprego numa caixa de supermercado também não faz parte da taxa de desemprego e as faculdades gostam muito de fazer isso. Ah e tal os nossos estudantes quando se licenciaram é uma taxa de ‘X’ por cento. Seguem para mestrados ou vão procurar outro tipo de trabalho em que não é necessária uma formação superior, emigram... Por isso, acho que essas taxas para mim acho que não espelham aquilo que é a realidade. É para ajudar nas estatísticas para Portugal ficar bem visto no IDH.” (J12)

Como foi possível constatar, uma das questões levantadas pelos entrevistados passa pelo facto dos valores referentes às taxas de desemprego não espelharem a real situação do desemprego e do desemprego jovem, em Portugal, porque, tal como Pais (2016) referiu anteriormente, a mesma quando é calculada não abrange diversas situações.

No que concerne à possível influência da atual das taxas de desemprego jovem sob as expectativas profissionais futuras, a grande maioria dos recém-diplomados que foram entrevistados referem que os valores têm impacto e que causam alguns sentimentos de ansiedade para com o futuro. O que vai de encontro ao que Soeiro (2012) referiu sobre a insegurança gerada sobre o futuro profissional. No entanto, dos jovens entrevistados, embora alguns derivado ao facto de terem um bom suporte familiar e se encontrarem a terminarem outros projetos de âmbito escolar, todos revelam ter consciência das possíveis dificuldades que poderão ter ao tentar integrar no mercado de trabalho o que contrasta com o que Marques (2009) refere sobre o facto dos jovens rejeitarem as possíveis dificuldades de inserção no mercado de trabalho e não terem essa consciência.

## **12. Alternativas dos jovens caso não consigam integrar no mercado de trabalho em serviço social**

A opinião dos entrevistados é unânime quanto ao manterem-se persistentes na procura de emprego na área em que se formaram, independentemente das possíveis adversidades existentes e que, apesar de tudo, devem manter uma postura otimista e nunca desistir de continuar a procurar trabalho na área de serviço social.

No entanto, a maioria refere que irá procurar trabalho noutras áreas do seu interesse e apostar na formação nessas áreas para poder integrar no mercado de trabalho.

Outros entrevistados referem que vão apostar noutras formações que consideram que complementam ao seu percurso de formação e que poderão ser uma mais-valia na sua profissão.

“Para além da minha área tenho tentado sempre a área da formação, porque eu também tirei o Certificado de Competências Pedagógicas, tirei um mini-curso de recursos humanos. Mas, pelo menos, administrativa era o que eu queria tentar. Se nada disso resultar, eu estive numa creche um ano, eu gosto muito. Em termos pessoais se calhar goste imenso, mas em termos profissionais falta-me qualquer coisa. Mas sei que, pelo menos, ali sou boa. Mas é o plano F.” (J1)

Uma grande parte também refere que poderá apostar no voluntariado como forma de mais tarde poder integrar no mercado de trabalho, uma vez que muitas entidades de cariz social apostam no voluntariado e consideram as experiências de voluntariado como uma mais-valia na aquisição de alguns conhecimentos e competências.

“Penso que o facto de fazer voluntariado é uma coisa que ainda não fiz e é um aspeto cada vez mais valorizado por qualquer instituição ou empresa (...).” (J4)

Procurar oportunidades na sua área de formação, no estrangeiro, é outra das opções referidas pelos entrevistados.

“Olhe, sinceramente não sei. Eu nasci lá fora, no estrangeiro, em França. É como se fosse uma língua materna para mim. Tanto o português como o francês. Falo e escrevo muito bem o francês. Eu primeiro vou tentar encontrar trabalho aqui, certamente. Mas como tenho a minha mãe lá fora se não conseguir arranjar trabalho aqui pondero ir para França e fazer até exames que acho que até lá pedem. E tentar arranjar trabalho lá na minha área. Tentar outra solução que não Portugal. Neste momento, eu vou tentar arranjar estágio profissional, vou continuar a tentar. Se não arranjar aqui em Portugal ou vou para outra área ou então, se for necessário até ir para fora. Neste momento, com o covid está mal em todo lado, mas seria uma hipótese.” (J10)

Há quem pretenda ingressar numa licenciatura noutra outra área distinta que seja do seu interesse e que tenha um maior nível de empregabilidade.

“(...) faço os meus pais, infelizmente, tentarem ajudar-me a tirar outra licenciatura numa área que nada tenha a ver com serviço social e na qual tenha a certeza que vou conseguir arranjar trabalho mais facilmente.” (J11)

Por fim, há quem também queira optar por investir em formações, mas que sejam e sobre áreas específicas de intervenção do Serviço Social.

“(...) Mas se essa oportunidade não surgir vou ter que optar por outras soluções. E apostar mais na minha formação também. Para ter mais oportunidades. Mas outras formações dentro da área.” (J13)

Como é possível constatar, a maioria dos entrevistados, apesar das possíveis limitações existentes, têm outras possíveis alternativas caso não consigam integrar no mercado de trabalho, na área para a qual se formaram. Não obstante, pretendem manter o foco no que concerne a poderem exercer a profissão para a qual se formaram e continuarem a apostar em formação complementar dentro da área do serviço social ou mesmo formação em áreas distintas da sua área de formação.

É possível também constatar que a preocupação que é referida na Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V (2012), face à perversidade que os atuais resultados de desemprego jovem possam suscitar é bastante pertinente. Isto porque, a atual situação relatada pelos entrevistados contrasta com a ideia de que o nível de qualificações e a formação que vão obtendo melhora os níveis de produção e a inserção profissional. Face à realidade atual e aos testemunhos dos entrevistados podemos verificar que já não é assim tão linear que a alta qualificação garanta o fácil acesso ao mercado de trabalho.

Na mesma conferência é feita referência ao facto de muitos dos que investem na sua qualificação profissional acabam por integrar no mercado de trabalho noutros países. Facto este que podemos constatar, uma vez que alguns dos entrevistados também acabaram por manifestar ter interesse nessa possibilidade.

## CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu adquirir um conhecimento mais aprofundado sobre o desenvolvimento da formação em serviço social, em Portugal, e sobretudo, uma maior compreensão sobre uma problemática bastante atual que consiste no desemprego jovem, tendo como principal enfoque os jovens licenciados em Serviço Social, em Portugal.

Ao nível da revisão da literatura começa-se por fazer referência à génese do serviço social, em Portugal, e à sua evolução ao longo do tempo, bem como às reestruturações existentes no sistema de ensino superior e os seus impactos na formação em serviço social ao longo dos anos. Sendo de destacar a Declaração de Bolonha no ensino superior que trouxe alguns desafios à formação em serviço social que vão sendo contornados tendo como entidade interventora a Associação Profissional de Serviço Social, no respeitante à estipulação de um número mínimo de semestres de forma a que a redução de anos de formação não interfira na qualidade da mesma. No entanto, com a mesma verificou-se algumas lacunas no respeitante à não conformidade na duração de semestres da formação nas diversas entidades de ensino superior com a licenciatura em serviço social, aliada ao facto de não haver uniformidade entre planos curriculares. Ou seja, os planos curriculares diferem um pouco entre faculdades. Facto este que vem a ser confirmado através das entrevistas realizadas, uma vez que os recém-diplomados em serviço social referem experiências de estágio com diferentes durabilidades.

Posteriormente, explorou-se o conceito de desemprego tendo por base diversos autores, sendo que, segundo Castel (1998), as mulheres e os jovens são quem tem uma maior representatividade ao nível de desemprego e face às estatísticas atuais é possível concluir que essa situação ainda se verifica, embora na época atual não com números tão representativos como os da época retratada por Castel (1998).

O desemprego jovem é uma problemática que atinge os jovens de diferentes países europeus e Portugal é um dos países em que mais se verifica essa situação. Segundo os dados da OECD (2021), em 2019, Portugal apresentava uma percentagem de desemprego jovem de 18,8% e também face à situação pandémica que se tem estado a viver a percentagem de jovens desempregados continuou a aumentar consideravelmente e, em Novembro de 2020, registou-se uma percentagem de 23,3%. Como tal, tendo por base as informações e dados apresentados ao longo do trabalho de investigação relativos a anos anteriores e face aos dados mais recentes é possível concluir que o número de jovens desempregados tem vindo a aumentar consideravelmente e verifica-se também um decréscimo da qualidade e estabilidade

dos empregos existentes. Ainda no respeitante às taxas de desemprego foi possível constatar que as mesmas exercem influência nas expectativas profissionais dos recém-diplomados e que as mesmas não espelham a real situação de desemprego existente, porque o cálculo das mesmas não abrange uma série de situações.

No respeitante ao desemprego jovem, foi possível também concluir que existe uma nova realidade que consiste na existência de jovens que não se encontram a trabalhar nem a estudar, designados de “Jovens NEET” para os quais se tem implementado algumas medidas que possam dar resposta a esta questão.

No respeitante às medidas políticas existentes, foi possível concluir que há a necessidade da criação de um maior número de medias que deem resposta a quem ainda não teve qualquer experiência ou contacto com o mercado de trabalho. No entanto, desde a elaboração do enquadramento teórico da presente dissertação até à presente data já foram implementadas novas medidas para incentivar o emprego jovem, nomeadamente: a medida Ativar.pt (Portaria nº 207/2020 de 27 de Agosto de 2020), a medida Converte + (Portaria nº323/2019 de Setembro de 2019) e a medida de emprego Interior Mais - Mobilidade Apoiada para um Interior Sustentável (Portaria nº174/2020 de 17 de Julho de 2020, retificado em Presidência do Conselho de Ministros através da Declaração de Retificação nº32/2020 de 13 de Agosto de 2020).

Como foi possível analisar anteriormente, tendo por base diversos autores e tendo em consideração as entrevistas realizadas, a problemática do desemprego jovem tem causado impacto a curto e médio prazo ao nível da vida pessoal e familiar dos jovens recém-licenciados em Serviço Social.

O contexto social ou familiar dos jovens é reconhecido pela grande maioria dos recém-diplomados, em Serviço Social, como tendo influência na escolha da licenciatura em Serviço Social. No entanto, alguns referem não sentir que o seu contexto familiar ou social tenha tido qualquer tipo de influência na opção feita.

As possíveis experiências referidas pelos recém-licenciados, em serviço social, que poderiam ter enriquecido o percurso académico são as seguintes: melhor acompanhamento aos locais de estágio; papel mais ativo dos alunos ao nível de associativismo; participação em mais palestras e conferências; necessidade de mais experiências práticas; necessidade de aprofundar mais informação sobre políticas sociais existentes; mais visitas a instituições de cariz social com intervenção nas mais diversas áreas do serviço social; mais Role Play, em

contexto de aula, com a participação de alunos e professores; necessidade de pelo menos dois anos de estágio curricular obrigatórios no plano curricular e em áreas distintas de intervenção do serviço social; necessidade de um maior número de professores com formação em serviço social a lecionar em todas as escolas de serviço social; maior participação em estágios de verão que as faculdades disponibilizam; maior investimento das faculdades no desenvolvimento de atividades extracurriculares (ex.: associativismo, voluntariado, entre outros.).

No respeitante à aquisição de competências técnicas que os recém-diplomados assumem como tendo sido relevantes para a aquisição de competências imprescindíveis para o exercício da prática profissional, o estágio curricular é reconhecido por todos como o elemento mais importante, mas foi possível concluir que nem todos tiveram as mesmas oportunidades ao nível de experiências práticas, uma vez que os planos curriculares variam entre instituições de ensino e numas as possibilidades de experiências práticas são superiores a outras. Como tal, podemos constatar que seria imprescindível um reajuste nos planos curriculares de modo a que haja uma maior conformidade entre os planos de todas as entidades que formam profissionais de serviço social e de forma a que haja uma efetiva igualdade de oportunidades e que todos os recém-licenciados possam integrar o mercado de trabalho em uníssono.

Sobre os perfis exigidos nos anúncios a grande maioria refere que é exigido um perfil profissional com experiência de alguns anos naquela área de intervenção específica e que no perfil traçado nem sempre corresponde ao de alguém com formação na área de serviço social.

Ao nível das funções também é evidenciado que existe uma discrepância, diversas vezes, entre aquilo que são as funções de assistente social presentes no anúncio e a referência a profissionais de outra área de formação das ciências sociais.

No referente às condições das entidades que recrutam assistentes sociais, segundo alguns testemunhos, foi possível concluir que ainda há entidades que tentam arranjar estratégias de forma a ter mão-de-obra sem grandes custos ou sem qualquer tipo de custos para a entidade, como, por exemplo: procurarem alguém para funções de assistente social em horário laboral normal sem atribuir qualquer tipo de remuneração e subsídio (refeição ou transporte) ou requisitarem um assistente social onde atribuem outra categoria profissional diferente da sua para poderem pagar somente o ordenado mínimo. Conclui-se ainda que apesar da grande maioria referir que as condições não são as ideais também foi possível constatar que a maioria dos anúncios não faz referência às condições remuneratórias.

Foi também possível deduzir que a grande maioria dos recém-licenciados em serviço social refere ter uma metodologia própria de preparação para responder a ofertas de emprego, tendo sempre o cuidado de procurar conhecer a entidade para a qual estão a responder a uma oferta de emprego na área e procuram também arranjar estratégias sobre como proceder em contexto de entrevista.

No que concerne às dificuldades sentidas pelos jovens recém-licenciado em serviço social, foi possível concluir que a grande maioria tem de facto sentido dificuldades nesse processo, sendo de destacar: a) o não retorno por parte das entidades às candidaturas feitas pelos diplomados em serviço social; b) o facto de sentirem não haver muitas ofertas de emprego na área; c) o facto de alguns continuarem a investir na sua formação superior, como, por exemplo, a frequência do mestrado que faz com que não dediquem tanto tempo à procura de emprego; d) dificuldade em encontrar ofertas de emprego na área que deem estabilidade e que permitam consolidar a carreira; e) necessidade de outras ferramentas de trabalho importantes que não são adquiridas na formação e que a não aquisição das mesmas pode ser um fator preponderante para a pessoa ser ou não selecionada para uma oferta de emprego; f) necessidade da profissão ter um maior reconhecimento perante a sociedade; g) muitos diplomados em serviço social face às vagas existentes na área; h) a localização geográfica para quem reside longe das periferias também consiste numa dificuldade para os mesmos.

Com o presente estudo foi possível responder à pergunta de partida, sendo possível concluir que os recém-licenciados em serviço social entre os anos letivos 2016/2017 e 2018/2019 associam os seguintes fatores como dificultadores no processo de inserção profissional na área para a qual se formaram:

- Entidades recorrem em demasia à integração de recém-licenciados através da realização de estágio profissional e, a maioria, acaba por não integrar a pessoa após término do estágio.

- Exigência na grande maioria das ofertas de emprego de anos de experiência.

- Muita procura face à oferta existente, explicado pelos recém-diplomados pelo facto de haver muitas escolas do ensino superior com o curso de serviço social, acabando por haver muitos licenciados face à oferta de emprego na área.

- Os laços sociais da pessoa são também um dos fatores referidos pelos entrevistados como tendo alguma influência na integração no mercado de trabalho, sendo transversal a diversas áreas e não somente ao serviço social.

- O facto de ainda existirem diversas entidades a contratar pessoas com formação noutras áreas das ciências sociais a desempenhar funções de assistente social, bem como pessoas com licenciatura numa área distinta do serviço social, mas como têm Mestrado ou Doutoramento na área encontram-se a exercer funções de assistente social.

- Pouco reconhecimento e valorização por parte do Estado e da sociedade portuguesa da área de Serviço Social e da pertinência da sua intervenção na sociedade.

- Associado à falta de reconhecimento da área há também pouco investimento/ financiamento na área social o que faz com que as instituições acabem por não ter verba monetária para investir em recursos humanos.

- A localização geográfica constitui um obstáculo para quem reside longe das grandes cidades, porque não há tantas ofertas nas zonas mais rurais.

- Falta de formação em áreas de intervenção do Serviço Social muito específicas.

- Recurso a mão de obra especializada na área a título voluntário.

- Número reduzido de assistentes sociais a intervir junto de um grande número de população à qual a entidade onde estão integrados dá resposta. Esta situação acaba também por gerar sobrecarga nos técnicos que se encontram no ativo, sobretudo face à situação pandémica atual que irá fazer com que o número da população com necessidade de intervenção social aumente exponencialmente.

Apesar das dificuldades apresentadas pelos recém-licenciados em serviço social que deram voz a este estudo de investigação, a grande maioria pretende fazer das dificuldades uma oportunidade reinventando-se, uma vez que todos referem que independentemente dos possíveis obstáculos existentes que nunca irão desistir de exercer a profissão na qual se formaram. Muitos referem como possíveis estratégias para contornar algumas das questões, apostarem no seu desenvolvimento académico e noutras ferramentas formativas e, outros referem apostar noutras áreas sem descorar nunca de continuar a concorrer a ofertas de emprego na área que os apaixona e na qual investiram que é o serviço social.

Por fim, é também necessário destacar a pertinência e importância da ordem dos assistentes sociais ter sido aprovada em assembleia da república através da lei nº121/2019 que entrou em vigor a 25 de Setembro de 2019 e que constitui um marco importante na história do Serviço Social, em Portugal. A aprovação da mesma constitui um momento de esperança para todos os profissionais de serviço social no respeitante à regulamentação da profissão, sendo



salientado pelos entrevistados a necessidade de intervenção da mesma sobretudo ao nível das irregularidades existentes no âmbito das ofertas de emprego podendo, desta forma, colmatar algumas das dificuldades existentes ao nível da inserção dos recém-licenciados em serviço social no mercado de trabalho.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Alves, Mariana G. (2007). “A Inserção Profissional de Diplomados do Ensino Superior Numa Perspectiva Educativa. O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Amado, João (2000). “A Técnica de Análise de Conteúdo.” Revista de Enfermagem Referência. nº5, 54-63
- Amaro, Maria I. (2015). “Urgências e Emergências do Serviço Social.” (2ª edição). Universidade Católica Editora
- Bryman, Alan (2012). “Social Research Methods.” (4<sup>th</sup> edition). Oxford University Press
- Castel, Robert (1998). “A Metamorfose da Questão Social: Uma crónica do salário.” Petrópolis: Editora Vozes
- Carvalho, Maria Irene e Pinto, Carla (2015). “Desafios do Serviço Social na atualidade em Portugal”. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n.121, p.66-94, jan./mar.2015
- Dias e Duque (2018). “O impacto da crise no Serviço Social”. Holos,8, 138-158 Disponível em: <https://doi.org/10.15628/holos.2018.7824>
- Ferreira, Jorge Manuel Leitão (2014). “Serviço Social: profissão e ciência. Contributos para o debate científico nas ciências sociais.” ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/38813431.pdf>. (Consultado a 23/05/2021)
- Garcia, Ana Paula (2018). “Serviço Social em Educação” in Maria Irene de Carvalho (Coord.), Serviço Social na Educação, pp. 185-198. Lisboa: Pactor -Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação.
- Gautié, Jérôme (1998). “Da invenção do desemprego à sua desconstrução” - MANA vol.4 n.2 Rio de Janeiro Oct. 1998 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/mana/v4n2/2411.pdf> (Consultado a 22/11/2019)
- Guerra, Isabel C. (2006) “Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e formas de uso” (1ª edição). Príncipia Editora

- Guerreiro, Maria e Abrantes, Pedro (2007), “Transições Incertas: O jovem, o trabalho e a família.” Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Transicoes\\_Incertas.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Transicoes_Incertas.pdf) (Consultado a 10/05/2018)
- Blaikie, Norman, (2010). “Designing Social Research”. 2nd Edition. UK: Polity Press.
- Bogdan, R.; Bicklen, Sari (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.
- Branco, Francisco (2009). “A profissão de Assistente Social em Portugal.” Revista online *Locus Social*, nº 3, pp. 61 – 89
- Branco, Francisco e Fernandes, Ernesto (2005). “O Serviço Social em Portugal: Trajetória e Encruzilhada”, Lisboa
- Conferência Internacional do Trabalho, Relatório V, (2012). *A crise do emprego jovem: Tempo de agir*, 101ª sessão, Soartes – artes gráficas, Lda
- Creswell, John, W. (2010) *Projeto de Pesquisa- Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto*. SAGE
- Gonçalves, Carlos Manuel, (2005). “Evoluções recentes do desemprego em Portugal”, *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*.
- Hannan, Damian F. and Werquin, Patrick (2001). “Education and labor market change: the dynamics of education to work transitions in Europe.” A review of the TSER Programme, Second report on vocational training research in Europe 2000: background report, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Marques, Ana Paula, (2009). "Novas" legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados.” CIED – Universidade do Minho.

- Menezes, Manuel (2011). “Analítica da Cidadania e o Serviço Social na Atualidade: da Teoria à Prática.” *Gestão e Desenvolvimento*, nº19, pp.115-138 Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/9175> (Consultado a 02/04/2018)
- Monteiro, Alcina (1996). “A Formação Académica dos Assistentes Sociais: Uma restrospectiva crítica da institucionalização do Serviço Social no Estado Novo.” Lisboa: Universidade Lusíada Disponível em: <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/is/article/view/1266> (Consultado a 02/09/2019)
- Oliveira, Sidnei R. (2012). “Inserção profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa.” *Revista de Pensamento Contemporâneo em Administração*, vol.6, núm.1, enero-marzo, 2012, pp. 124-135. Universidade Federal Fluminense: Rio de Janeiro, Brasil Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4417/441742844009.pdf> (Consultado a 06/06/2020)
- Pais, José Machado (2016). “Ganchos, tachos e biscates: Jovens, trabalho e futuro.” Edições Machado. ISBN: 9783960285922
- Pedroso, Paulo et al. (2005). “Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho: Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013.” Relatório Final., Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Novembro de 2005 Disponível em: [http://www.qren.pt/np4/file/1430/9\\_Acesso\\_ao\\_Emprego\\_e\\_ao\\_Mercado\\_de\\_Trab.pdf](http://www.qren.pt/np4/file/1430/9_Acesso_ao_Emprego_e_ao_Mercado_de_Trab.pdf) (Consultado a 27/06/ 2019)
- Pereira, Alda (2011). “Análise de Conteúdo de uma Entrevista Semi-estruturada.” Lisboa: Universidade Aberta Disponível em: <http://mpelearning.pbworks.com/f/MICO.pdf> (Consultado a 03/03/2020)
- Quivy, Raymond & Campenhoudt, Luc Van (2008). “Manual de Investigação em Ciências Sociais.” (5ª edição). Lisboa: Gradiva.

- Sá, Vânia C. N. (2014). “O Desemprego Jovem em Portugal” [Dissertação de mestrado, FEUC- Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra] Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/25429/1/O%20Desemprego%20Jovem%20em%20Portugal.pdf> (consultado a 11/11/2019)
- Serapioni et al. (2013). “Voluntariado em Portugal: contextos, autores e práticas.”, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra: Fundação Eugénio de Almeida, Disponível em: <https://www.fea.pt/files/4ccea4af8cf11eafa6d070b5d51b684ca65024cb.pdf>(consultado a 05/06/2021)
- Soeiro, José (2012), “Estou aqui por reear o meu futuro. Juventude, precariedade e protesto.”, Configurações: Revista de Sociologia, Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/1140?lang=en> (consultado a 11/11/2019)
- Sousa, Luís Gongaza (2003), “Economia e Ensaio de Economia.” ISBN 84-689-0434-1
- Trindade, Sónia (2012). “Procura de emprego na transição Universidade – Mercado de Trabalho.” ISEG/UTL, Doutoramento em Estudos de Desenvolvimento.
- Valente, Ana Cláudia, (2014). “Novos Mercados de Trabalho e Novas Profissões- Estudo Prospetivo.” CEPCEP-UCP. Lisboa: Consórcio Maior Empregabilidade

## **FONTES**

- INE, IP (2009); Regulamento (CEE) nº 2223/96 do Conselho, de 25-06-96 - JO L 310 de 30-11-1996 (Consultado a 18/04/2018)
- IEFP (2019). Instituto de Emprego e Formação Profissional. Apoios e incentivos ao Emprego, de <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoioIncentivos/apoioIncentivosEmprego.jsp> (Consultado a 7/06/2019)

INE (2017). Estatísticas do Emprego 2017 (4º Trimestre). Estatísticas oficiais, de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=281092105&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=281092105&DESTAQUESmodo=2) (Consultado a 29/04/2018)

Gabinete de Planeamento, Sustentabilidade e Qualidade do ISCTE-IUL

INE (2021). Síntese INE Covid-19 (1º Trimestre 2021). Instituto Nacional de Estatística, Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=504872022&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=504872022&DESTAQUESmodo=2) (Consultado a 06/06/2021)

OCDE (2009c); OIT (1982) [http://www.dgaep.gov.pt/upload//OBSEP/Glossario/OBSEP\\_Glossario\\_Set09.pdf](http://www.dgaep.gov.pt/upload//OBSEP/Glossario/OBSEP_Glossario_Set09.pdf) (Consultado a 16/04/2018)

### **FONTES ELETRÓNICAS**

Diário da República: <https://dre.pt/home/-/dre/124981336/details/maximized> (Consultado a 28/03/2021)

IEFP- <http://www.iefp.pt/> (Consultado a 10/05/2018)

<https://www.iefp.pt/medidas-de-emprego> (Consultado a 03/03/2021)

<http://www.impulsojovempportugal.pt/> (Consultado a 04/04/2018)

[http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Detailhe.aspx?cnc\\_cod=1459&cnc\\_ini=07-04-2006](http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Detailhe.aspx?cnc_cod=1459&cnc_ini=07-04-2006) (Consultado a 23/04/2018)

<http://dicionario.sensagent.com/mercado+de+trabalho/pt-pt/> (Consultado a 03/05/2018)

MEC- <http://infocursos.mec.pt/bds.asp> (Consultado a 18/05/2018)

OIT- <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm> (Consultado a 05/01/2020)

## **ANEXOS**

## **Anexo A- Guião de Entrevista**



## **Guião de Entrevista**

Eu, Sílvia Alexandra Gaspar Ferreira, aluna de Mestrado em Serviço Social do ISCTE-IUL estou a desenvolver um trabalho de investigação sobre a temática “Fatores que os recém-licenciados, em Serviço Social, associam à dificuldade de inserção no mercado de trabalho” que tem como principal finalidade dar voz aos recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, que se encontrem em situação de desemprego. Este estudo está a ser desenvolvido sob a orientação da Professora Doutora Maria João Pena. Como tal, solicito a sua colaboração que será de extrema relevância para se dar visibilidade à problemática em causa. Para a realização da mesma será sempre tido em consideração os princípios da confidencialidade e do anonimato, sendo os dados codificados.

### **Caracterização do/a entrevistado/a:**

1. Sexo: \_\_\_\_\_
2. Idade: \_\_\_\_\_
3. Formação académica em instituição de ensino pública/privada/ politécnico:  
\_\_\_\_\_
4. Ano letivo de término da licenciatura \_\_\_\_\_

### **Inserção Profissional**

5. O meio social ou o contexto familiar onde vive teve algum tipo de influência na escolha da sua formação em Serviço Social?
6. Durante o seu percurso escolar que conteúdos / experiências lhe foram transmitidos e proporcionados de modo a adquirir competências para o exercício da profissão?
7. Que atividades frequentou dentro e fora do contexto escolar que lhe permitiram adquirir competências pessoais que lhe serão úteis para o seu futuro profissional e face aos níveis de exigência do mercado de trabalho?
8. Que outras experiências considera que poderiam ter sido pertinentes para enriquecer o seu percurso de formação?
9. Antes de frequentar o Curso ou durante a sua frequência no Curso de Serviço Social teve alguma experiência de emprego?

10. E qual é, na sua opinião, a importância de já ter tido contacto com o mercado de trabalho antes ou durante a sua permanência no curso de Serviço Social?
11. Quais as plataformas ou fóruns onde costuma procurar ofertas de trabalho?
12. Dos anúncios de oferta de trabalho aos quais tem respondido, como é que avalia as propostas tendo em consideração os tipos de perfis que exigem, as funções e as condições que oferecem?
13. Que tipo de preparação/metodologia costuma adotar durante um processo de recrutamento?
14. Que dificuldades é que tem sentido na sua inserção no mercado de trabalho?
15. Que fatores considera que poderão estar a dificultar a inserção de jovens recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, no mercado de trabalho?
16. Atualmente a taxa de desemprego é de 6,9% e a taxa de desemprego jovem encontra-se nos 19,3%. Considera que isso pode afetar as expectativas profissionais futuras dos jovens recém-licenciados? Se sim, em que medida?
17. Qual o impacto da sua situação de desemprego na sua vida pessoal e familiar?
18. O que pretende fazer caso não consiga integrar no mercado de trabalho para exercer a profissão na qual se formou?

Muito obrigado pelo tempo que despendeu e pela reflexão que partilhou!

Espero que a sua participação neste estudo o/a possa ter ajudado a refletir sobre a atual situação do desemprego jovem e que sinta que o seu contributo neste estudo constituirá numa mais-valia para toda a classe profissional ao estar a dar voz a todos os jovens recém-licenciados, em Serviço Social, que pretendem exercer a sua profissão.

## **Anexo B – Consentimento Informado**

### CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo incide sobre a temática do desemprego jovem em Serviço Social, em Portugal, e pretende compreender quais os factores que os recém-licenciados em Serviço Social, em Portugal, associam à dificuldade de inserção profissional.

O estudo é realizado por Sílvia Alexandra Gaspar Ferreira e orientado pela Professora Doutora Maria João Pena, [Maria\\_Joao\\_Pena@iscte-iul.pt](mailto:Maria_Joao_Pena@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em participar numa entrevista via Zoom e poderá durar cerca de quarenta minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para dar voz aos recém-licenciados em Serviço Social que se encontrem em situação de desemprego.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

ACEITO

NÃO ACEITO

Nome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

O preenchimento do questionário presume que compreendeu e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

