*European Public & Social Innovation Review*

**ISSN 2529-9824**

Artígo de Investigação

# Dinâmicas políticas (2015-2024) e seu impacto no stress e *engagement* dos assistentes sociais em Portugal

## Political dynamics (2015-2024) and their impact on stress and engagement of social workers in Portugal

**Helena Teles [1]:** Centro de Administração e Políticas Públicas, ISCSP-ULisboa, Portugal.
hteles@iscsp.ulisboa.pt
**Sónia Ribeiro:** CLISSIS–Instituto Superior Miguel Torga, Portugal.
soperib@gmail.com
**Nélson Ramalho:** LusoGlobe–Universidade Lusófona, Portugal.
nelson.ramalho@ulusofona.pt

**Data de Receção:** 27/10/2025

**Data de Aceitação**: 28/11/2025

**Data de Publicação:** 03/12/2025

## Como citar o artígo

Teles, H., Ribeiro, S., e Ramalho, N. (2026). Dinâmicas políticas (2015-2024) e seu impacto no stress e *engagement* dos assistentes sociais em Portugal [Political dynamics (2015-2024) and their impact on stress and engagement of social workers in Portugal]. *European Public & Social Innovation Review*, 11, 1-21. https://doi.org/10.31637/epsir-2026-2140

**Resumo**

**Introdução:** Este estudo analisa o impacto das dinâmicas políticas, em períodos eleitorais, nos níveis de stress e *engagement* dos assistentes sociais portugueses. A relação entre serviço social e políticas públicas é intrínseca, influenciando diretamente o bem-estar destes profissionais. **Metodologia:** Foi conduzido um estudo quantitativo, transversal, repetido em 2015, 2019, 2022, 2024, coincidente com as eleições legislativas em Portugal. A amostra de conveniência integrou 7082 assistentes sociais. Os dados foram recolhidos por questionário online, composto por uma secção sociográfica e pelas escalas validadas PSS-10 (stress) e UWES (*engagement*). **Resultados/Discussão:** Os níveis de stress mantiveram-se relativamente estáveis, com aumentos ligeiros em 2022 e 2024, refletindo o impacto da pandemia, da crise

[1] **Autor Correspondente:** Helena Teles. Centro de Administração e Políticas Públicas, ISCSP-ULisboa (Portugal)

habitacional e da instabilidade política. O *engagement* aumentou até 2019, seguindo-se uma redução nas dimensões de vigor e absorção, apesar da dedicação se manter elevada. Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os anos analisados, evidenciando a influência das condições políticas e institucionais no bem-estar profissional. **Conclusões:** Apesar da resiliência evidenciada, os assistentes sociais enfrentam riscos crescentes de desgaste emocional. É essencial implementar políticas que promovam melhores condições laborais, apoio psicológico e reconhecimento profissional, assegurando a eficácia e a sustentabilidade das respostas sociais.

**Palavras-chave:** políticas publicas; assistentes sociais; *engagement*; stress; dinâmicas políticas; vigor; dedicação; absorção.

**Abstract**
**Introduction:** This study investigates the impact of political dynamics during electoral periods on stress and work engagement among Portuguese social workers. Given the intrinsic link between social work and public policy, political contexts significantly affect professionals' well-being. **Methodology:** A quantitative, cross-sectional study was conducted in 2015, 2019, 2022, and 2024, coinciding with legislative elections in Portugal. The sample comprised 7,082 social workers, who completed an online questionnaire including sociodemographic data and two validated instruments: the PSWS-10 (stress) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). **Results/Discussions:** Results indicate that stress levels remained generally stable, with a slight increase in 2022 and 2024, likely due to the pandemic, housing crisis, and political instability. Engagement rose until 2019, followed by a decline in the vigor and absorption dimensions, although dedication remained high. Statistically significant differences across the years highlight the influence of political and institutional environments on professional well-being. **Conclusions:** Despite their resilience, social workers face growing risks of emotional exhaustion. The findings underscore the need for public policies that improve working conditions, provide psychological support, and enhance professional recognition, thus promoting the sustainability and effectiveness of social services.

**Keywords:** public policy; social workers; work engagement; stress; political dynamics; vigor; dedication; absorption.

## 1. Introdução

O conceito de políticas públicas é complexo, multifacetado, diversificado e difícil de definir (Dean, 2019). Para Lyden et al. (1968), são "um encadeamento sequencial de interações entre participantes governamentais e não governamentais, que discutem, argumentam e procuram encontrar pontos de convergência quanto ao âmbito e ao tipo de ações governamentais adequadas para enfrentar um determinado problema social" (p. 155-56). Nesta lógica, as políticas públicas, enquanto respostas coletivas aos problemas e necessidades socialmente reconhecidos, constituem o enquadramento essencial ao exercício profissional dos assistentes sociais.

As políticas públicas são, segundo Martins (2012), "o lócus privilegiado de intervenção profissional dos assistentes sociais" (p. 211), uma vez que estes atuam como mediadores entre recursos e direitos, entre as necessidades da população e as respostas do Estado (Connolly & Harms, 2009). Os assistentes sociais são intervenientes centrais nas políticas públicas (Weiss-Gal & Gal, 2014). Têm um papel significativo na definição da agenda política, ao identificarem problemas sociais relevantes e ao mobilizarem a atenção dos cidadãos, dos meios de comunicação social e dos decisores políticos.

Participam ativamente na formulação de políticas, procurando que estas respondam de forma coerente e eficaz às necessidades sociais identificadas. Além disso, contribuem para a avaliação das medidas e programas em vigor, fornecendo conhecimento especializado sobre o que resulta — ou não — na prática, e promovendo a melhoria contínua das políticas públicas (Carrilho & Branco, 2023).

O serviço social, ao ser uma profissão inscrita no âmbito da ação sociopolítica, tem por objetivo responder aos desafios sociais que advêm das desigualdades provenientes de modelos neoliberais. Estes modelos planeiam e executam estratégias económicas e políticas, tendo por base imperativos financeiros (McLaughlin, 2009; Payne, 2014). Vinculados às configurações estruturais e políticas da "questão social" (Iamamoto, 2017), os assistentes sociais desenvolvem a sua atividade na tensão entre a resposta às diferentes expressões das desigualdades e a resistência aos imperativos neoliberais (Amaro & Ribeiro, 2023).

Boehm et al. (2018) explicitam que o "envolvimento político dos assistentes sociais é essencial, uma vez que exercem a sua atividade numa esfera intrinsecamente política" (p. 4). Como tal, é importante que estes profissionais compreendam as prioridades legislativas e as movimentações ideológicas, para antecipar mudanças na sua prática e exercício profissional, de forma a estarem capacitados para os desafios que daí advêm. Na sequência dos momentos eleitorais, há uma grande probabilidade de surgirem alterações nas políticas públicas, o que acarreta incertezas, inseguranças, ansiedade e, eventualmente, constrangimentos para as vidas dos cidadãos e para si mesmos.

Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo analisar as dinâmicas políticas em Portugal, com base nas eleições legislativas de 2015, 2019, 2022 e 2024, e o seu impacto nos níveis de stress e *engagement* dos assistentes sociais. Para tal, foi desenvolvido um estudo quantitativo, de natureza transversal, repetido a cada um dos quatro atos eleitorais. A recolha de dados foi realizada através de um questionário sociográfico, elaborado pelos autores, e das escalas validadas UWES (Utrecht Work Engagement Scale) e PSS-10 (Perceived Stress Scale).

### *1.1. Dinâmicas Políticas em Portugal (2015-2024)*

Entre 2015 e 2024, Portugal passou por profundas transformações políticas e sociais, num contexto marcado por crises económicas, pandemia e instabilidade governativa. Em 2015, o país continuou a sentir os efeitos da crise de 2008 e do programa de ajustamento imposto pela Troika. Foi o país europeu com o maior aumento da taxa de risco de pobreza e a segunda maior dívida pública em relação ao PIB (Leahy et al., 2015). A austeridade agravou as desigualdades e afectou os grupos mais vulneráveis (Pinto & Guerreiro, 2016; Reis et al., 2013). Este contexto gerou descontentamento e protestos sociais.

Nas legislativas de 2015, embora a coligação PSD/CDS-PP tenha vencido (CNE, 2015), foi formado um governo do PS, liderado por António Costa, com o apoio do BE, PCP e PEV, numa solução inédita, designada por "geringonça" (Silva, 2019). Estes acordos visavam reverter algumas medidas de austeridade (Ferreira, 2023). Entre 2015 e 2019, o PIB cresceu, o desemprego diminuiu e reduziu-se a desigualdade (INE, 2019; Aguiar-Conraria et al., 2023; Silva, 2022).

Em 2019, o PS voltou a vencer, sem maioria absoluta (CNE, 2019), optando por negociar com diferentes partidos. O parlamento registou a entrada de novos partidos, como a Iniciativa Liberal, Aliança Democrática e Chega, contribuindo para uma maior polarização (Silva, 2022). Apesar de alguma melhoria, persistia um número elevado de pessoas em risco de pobreza (Peralta et al., 2021).

A pandemia da Covid-19, iniciada em 2020, causou a maior contracção económica desde 1995, apesar das medidas adoptadas para mitigar o impacto (INE, 2021; Monteiro & Jalali, 2022). O desemprego aumentou, tal como as desigualdades (Carmo et al., 2020; Mamede et al., 2020). O pluralismo partidário foi posto à prova (Freire et al., 2023). A perda de apoio do BE e do PCP levou à convocação de eleições antecipadas em 2022. O PS venceu, com maioria absoluta (41,4%), e o Chega e a Iniciativa Liberal cresceram significativamente (CNE, 2022).

Em 2022, Portugal passou do contexto pandémico para um cenário endémico, iniciando a recuperação económica (Banco de Portugal, 2022; Lopes & Santos, 2023). A inflação situava-se nos 7,8% em 2022, baixando em 2023 e 2024. A taxa de desemprego aumentou ligeiramente entre o primeiro trimestre de 2022 e o de 2024 (INE, 2022, 2024). A invasão da Ucrânia pela Rússia afectou negativamente o consumo e o investimento (Lopes & Santos, 2023).

Entre 2022 e 2024, surgiram novos desafios, como a crise no acesso à habitação (Rodrigues et al., 2023), o envelhecimento populacional (PORDATA, 2022) e a imigração irregular crescente (Pires, Pereira & Ortiz, 2023).

O governo enfrentou instabilidade, com 13 demissões e um escândalo de corrupção envolvendo o primeiro-ministro, que levou à sua demissão em Novembro de 2023, à dissolução da Assembleia da República e à convocação de eleições antecipadas.

Nas legislativas de 2024, venceu a Aliança Democrática (28,85%), seguida do PS (28%), Chega (18,07%), Iniciativa Liberal (4,94%) e Bloco de Esquerda (4,36%) (CNE, 2024). O Chega mais do que duplicou a sua votação (Marchi, 2020). O surgimento e crescimento destes partidos acentuou a fragmentação e polarização do debate político, com impacto nas políticas públicas e na prática profissional dos assistentes sociais.

### *1.2. Impacto das Dinâmicas Políticas na Prática dos Assistentes Sociais*

A relação entre políticas públicas e serviço social é complexa (Ehrenreich, 1985), tendo sido amplamente analisada por diversos autores (Becker et al., 2012; Gal & Weiss-Gal, 2023; Saxena & Chandrapal, 2022; Schwartz-Tayri et al., 2020; Payne, 2006). Na prática profissional, os assistentes sociais integram as políticas públicas em vigor, adaptando a sua intervenção aos enquadramentos normativos e programáticos definidos (Schwartz-Tayri et al., 2020). Por conseguinte, alterações ou desenvolvimentos nas políticas públicas repercutem-se diretamente na sua ação quotidiana, influenciando os objetivos, os recursos disponíveis e os modos de atuação profissional.

Amaro e Ribeiro (2023) afirmam que "a dominância do modelo neoliberal e o seu foco em políticas de austeridade, torna cada vez mais difícil desenvolver e sustentar um sistema de bem-estar como garantia de justiça social" (p. 23), situação que perturba o serviço social. Outros autores, como Schram e Silverman (2012), vão mais longe, indicando nos títulos dos seus trabalhos – *The End of Social Work: Neoliberalizing Social Policy Implementation* – que a profissão de serviço social se extinguirá com o desenvolvimento das políticas neoliberais.

Tal acontece porque acreditam que o *new management* e a crescente burocratização dos serviços sociais tendem a empurrar os assistentes sociais para responder aos imperativos financeiros. Isso pode levar esses profissionais a relegar para segundo plano os princípios fundamentais da sua profissão: a relação de confiança, a empatia, o *empowerment* e a luta contra as desigualdades sociais.

Schram e Silverman (2012) defendem ainda que as "reformas organizacionais de cariz neoliberal, como a privatização e a gestão por desempenho, têm sido acompanhadas por instrumentos de política de natureza paternalista, como sanções ou penalizações financeiras (…) numa abordagem simultaneamente flexível e disciplinadora da gestão das populações destinatárias." (p. 128). Tal, impele, cada vez mais, para práticas que contribuam para um maior controlo social das populações mais vulneráveis.

É com base neste contexto que se acredita que os assistentes sociais são particularmente afetados pelos desenvolvimentos políticos. Podem enfrentar um maior nível de stress e escrutínio, uma vez que o seu trabalho encontra-se interligado às decisões e compromissos das políticas públicas. É amplamente conhecido que os assistentes sociais são um grupo profissional de risco para o stress, o *burnout* e os baixos níveis de *engagement* (Adams et al., 2006; Ratcliff, 2024; Stanley et al., 2021; Teles et al., 2019; Ribeiro & Teles, 2025).

Observa-se uma tendência para se analisar os fatores organizacionais/ambientais e os fatores individuais, potencialmente geradores de stress e burnout (McFadden et al., 2015). Porém, são praticamente inexistentes os estudos que analisam o impacto das dinâmicas políticas, especialmente em períodos de eleições legislativas, no stress e no *engagement* dos assistentes sociais. Para este estudo, entendemos stress na mesma linha de Newbegin (2015), que o define como um estado de tensão mental ou emocional, devido a situações adversas ou circunstâncias de vida exigentes. No sentido oposto, o *engagement* é definido como um estado de espírito positivo e de sentido de realização no trabalho, caracterizado por três componentes: vigor, dedicação e absorção no trabalho (Schaufeli et al., 2002).

O vigor diz respeito a elevados níveis de energia, de motivação e resiliência mental enquanto trabalha; vontade de investir no trabalho; e persistência em situações de dificuldade, que se repercute em grande produtividade. A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido, com um sentimento permanente de entusiasmo, apresentando disponibilidade cognitiva e temporal para o trabalho. Absorção é caracterizada como estar completamente absorto, concentrado com uma alta intensidade no trabalho, tendendo para ignorar outros fatores, como colegas de trabalho, por exemplo, durante o exercício profissional.

## 2. Metodologia

A presente investigação está baseada numa estratégia metodológica predominantemente dedutiva (Bravo, 2003), ancorada no paradigma positivista e pós-positivista (Gales, 2010; Mackenzie & Knipe, 2006). Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório, que permite compreender os níveis de perceção de stress e *engagement* dos assistentes sociais em Portugal. É um estudo transversal, uma vez que os dados foram recolhidos num único momento em cada um dos períodos analisados, permitindo a obtenção de uma visão clara sobre o fenómeno em estudo.

### *2.1. Instrumentos*

Para avaliar os níveis de stress e *engagement* dos assistentes sociais, foi elaborado um questionário na plataforma Google Docs, utilizando uma linguagem inclusiva e organizado em quatro partes. A primeira tinha como objetivo recolher informações sobre a caracterização sociográfica dos participantes e a segunda abordava dados relacionados com a sua situação profissional. Já a terceira e a quarta correspondiam a duas escalas frequentemente usadas: a PSS-10 (Cohen et al., 1983), para avaliar os níveis de stress laboral, e a UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2004) para medir o *engagement* no trabalho destes profissionais.

A escala PSS, usada para medir o stress percebido no trabalho, tem 10 itens que avaliam a frequência de emoções e sentimentos relacionados com stress no último mês. Alguns desses itens são invertidos para o cálculo do valor global. A UWES-17, adaptada para o português, mede os níveis de *engagement* dos trabalhadores com o trabalho, através de 17 itens, distribuídos por três dimensões: vigor, dedicação e absorção, com respostas numa escala Likert de 0 (nunca) a 6 (frequentemente).

Ambas as escalas foram validadas e apresentam características psicométricas adequadas para a população de assistentes sociais em Portugal. O estudo da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) foi conduzido por Teles et al. (2017), e os resultados encontram-se publicados na *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*. Da mesma forma, a validação da Perceived Stress Scale (PSS-10) foi realizada por Ribeiro et al. (2024) e publicada na *European Journal of Social Sciences Studies*, evidenciando propriedades psicométricas robustas para a amostra em estudo.

### *2.2. Procedimentos*

O questionário foi disponibilizado online durante os últimos quatro períodos eleitorais, em 2015, 2019, 2022 e 2024, tendo a sua divulgação sido feita em diversas páginas da rede social Facebook com relevância na área social. Além disso, foram enviadas mensagens de correio eletrónico às organizações da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais, contendo o *link* do questionário. Nessas mensagens, apelava-se à participação dos assistentes sociais, por autopreenchimento e à divulgação do inquérito. Foi garantida a total confidencialidade e anonimato aos respondentes sobre as informações recolhidas.

Ao longo dos quatro anos em que o questionário foi aplicado, registaram-se os seguintes resultados: em 2015, entre 11 de setembro e 27 de outubro, foram obtidas 1369 respostas válidas; em 2019, o questionário esteve disponível de 13 de setembro a 29 de outubro, resultando em 2110 respostas válidas. Em 2022, entre 7 de janeiro e 22 de fevereiro, foram recolhidas 1576 respostas válidas e em 2024, durante o mesmo período de 7 de janeiro a 22 de fevereiro, foram contabilizadas 2027 respostas válidas.

### *2.3. Análise de Dados*

O tratamento estatístico dos dados foi realizado com recurso ao *software* SPSS, permitindo a aplicação de análises estatísticas descritivas, bem como a execução de testes de aderência paramétricos. Em particular, utilizou-se o teste "t" para amostras relacionadas e não relacionadas. Adicionalmente, procedeu-se à análise bivariada, que envolveu a avaliação de duas variáveis para identificar associações e correlações, assim como o estudo da relação linear entre elas. Esta análise foi complementada com os testes de Pearson e Spearman (Stamatatou et al., 2019).

### *2.4. Participantes*

A amostra foi feita com base no método de amostragem por conveniência, o que assegura um nível de confiança e precisão aceitável, conforme recomendado por Sarmento (2008). Esta abordagem garantiu a representatividade dos assistentes sociais portugueses e a generalização dos resultados dentro deste grupo profissional.

**Tabela 1.**

*Caracterização da amostra*

| Caracterização | 2015 N=1369 | 2019 N=2110 | 2022 N=1576 | 2024 N=2027 |
|---|---|---|---|---|
| **Género** | | | | |
| Feminino | 1287 (94.0%) | 1970 (93.4%) | 1497 (95.0%) | 1904 (93.9%) |
| Masculino | 82 (6.0%) | 138 (6.5%) | 79 (5.0%) | 121 (6.0%) |
| Transgénero | 0 (0.0%) | 2 (0.1%) | 0 (0.0%) | 2 (0.1%) |
| **Idade** | | | | |
| 20-29 anos | 194 (14.2%) | 263 (12.5%) | 201 (12.8%) | 234 (11.5%) |
| 30-39 anos | 587 (42.9%) | 751 (35.6%) | 437 (27.7%) | 469 (23.1%) |
| 40-49 anos | 397 (29.0%) | 703 (33.3%) | 603 (38.3%) | 794 (39.2%) |
| 50-59 anos | 162 (11.8%) | 337 (16.0%) | 268 (17.0%) | 407 (20.1%) |
| 60-69 anos | 28 (2.0%) | 56 (2.7%) | 67 (4.3%) | 123 (6.1%) |
| 70-79 anos | 1 (0.1%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| **Habilitações Académicas** | | | | |
| Licenciatura | 874 (63.8%) | 1346 (63.8%) | 1035 (65.7%) | 1332 (65.7%) |
| Pós-Graduação | 294 (21.5%) | 445 (21.1%) | 313 (19.9%) | 397 (19.6%) |
| Mestrado | 187 (13.7%) | 303 (14.4%) | 220 (14.0%) | 284 (14.0%) |
| Doutoramento | 13 (0.9%) | 16 (0.8%) | 7 (0.4%) | 13 (0.6%) |
| Pós-Doutoramento | 1 (0.1%) | 0 (0.0%) | 1 (0.1%) | 1 (0.0%) |
| **Anos de Experiência** | | | | |
| Até 10 anos | 642 (46.9%) | 776 (36.8%) | 505 (32.0%) | 579 (28.6%) |
| 11 anos - 20 anos | 519 (37.9%) | 843 (40.0%) | 602 (38.2%) | 751 (37.0%) |
| 21 anos - 30 anos | 156 (11.4%) | 396 (18.8%) | 377 (23.9%) | 530 (26.1%) |
| 31 anos - 40 anos | 47 (3.4%) | 93 (4.4%) | 89 (5.6%) | 158 (7.8%) |
| Mais de 41 anos | 5 (0.4%) | 2 (0.1%) | 3 (0.2%) | 9 (0.4%) |
| **Campo de intervenção** | | | | |
| 3ª Idade | 226 (16.5%) | 586 (27.8%) | 407 (25.8%) | 445 (22.0%) |
| Ação Social | 352 (25.7%) | 467 (22.1%) | 426 (27.0%) | 501 (24.7%) |
| Crianças e Jovens | 197 (14.4%) | 259 (12.3%) | 212 (13.5%) | 295 (14.6%) |
| Educação/formação | 35 (2.6%) | 44 (2.1%) | 42 (2.7%) | 62 (3.1%) |
| Empresas | 9 (0.7%) | 10 (0.5%) | 5 (0.3%) | 5 (0.2%) |
| Ensino e investigação | 9 (0.7%) | 6 (0.3%) | 1 (0.1%) | 3 (0.1%) |
| Habitação | 20 (1.5%) | 50 (2.4%) | 27 (1.7%) | 45 (2.2%) |
| Justiça | 12 (0.9%) | 21 (1.0%) | 14 (0.9%) | 22 (1.1%) |
| Saúde | 297 (21.7%) | 349 (16.5%) | 191 (12.1%) | 324 (16.0%) |
| Deficiência e Reabilitação | 84 (6.1%) | 181 (8.6%) | 143 (9.1%) | 187 (9.2%) |
| Outr@ | 96 (7.0%) | 87 (4.1%) | 70 (4.4%) | 95 (4.7%) |
| Múltiplas áreas | 32 (2.3%) | 50 (2.4%) | 38 (2.4%) | 43 (2.1%) |
| **Sector Laboral** | | | | |
| Serviços públicos | 637 (46.5%) | 748 (35.5%) | 575 (36.5%) | 852 (42.0%) |
| Serviços privados | 656 (47.9%) | 1263 (59.9%) | 937 (59.5%) | 1084 (53.5%) |
| Ambos | 76 (5.6%) | 99 (4.7%) | 64 (4.1%) | 91 (4.5%) |
| **Cargo desempenhado** | | | | |
| Técnic@ | 1003 (73.3%) | 1348 (63.9%) | 1046 (66.4%) | 1394 (68.8%) |
| Coordenação | 96 (7.0%) | 139 (6.6%) | 108 (6.9%) | 142 (7.0%) |
| Diretor@ | 227 (16.6%) | 603 (28.6%) | 407 (25.8%) | 476 (23.5%) |
| Docente | 9 (0.7%) | 9 (0.4%) | 5 (0.3%) | 3 (0.1%) |
| Investigador@ | 1 (0.1%) | 0 (0.0%) | 1 (0.1%) | 1 (0.0%) |
| Estágiari@ | 1 (0.1%) | 6 (0.3%) | 5 (0.3%) | 4 (0.2%) |
| Outr@ | 32 (2.3%) | 5 (0.2%) | 4 (0.3%) | 7 (0.3%) |
| **Vencimento bruto** | | | | |
| Sem rendimentos | 5 (0.4%) | 4 (0.2%) | 2 (0.1%) | 7 (0.3%) |
| Inferior ao SMN | 17 (1.2%) | 32 (1.5%) | 11 (0.7%) | 9 (0.4%) |
| SMN | 7 (0.5%) | 15 (0.7%) | 6 (0.4%) | 4 (0.2%) |
| Entre 1 SMN e 1,25 SMN | 23 (1.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| Entre 1,25 SMN e 1,5 SMN | 120 (8.8%) | 150 (7.1%) | 58 (3.7%) | 24 (1.2%) |
| Entre 1,5 SMN e 1,75 SMN | 263 (19.2%) | 381 (18.1%) | 273 (17.3%) | 143 (7.1%) |
| Entre 1,75 SMN e 2 SMN | 271 (19.8%) | 582 (27.6%) | 437 (27.7%) | 497 (24.5%) |

| Caracterização | 2015 N=1369 | 2019 N=2110 | 2022 N=1576 | 2024 N=2027 |
|---|---|---|---|---|
| Entre 2 SMN e 2,25 SMN | 347 (25.3%) | 520 (24.6%) | 445 (28.2%) | 710 (35.0%) |
| Entre 2,25 SMN e 2,5 SMN | 232 (16.9%) | 292 (13.8%) | 240 (15.2%) | 385 (19.0%) |
| Mais de 2,5 SMN | 84 (6.1%) | 134 (6.4%) | 104 (6.6%) | 248 (12.2%) |
| **Satisfação com o salário** | | | | |
| Sim | 127 (9.3%) | 201 (9.5%) | 174 (11.0%) | 188 (9.3%) |
| Não | 1018 (74.4%) | 1535 (72.7%) | 1147 (72.8%) | 1447 (71.4%) |
| Mais ou menos | 224 (16.4%) | 374 (17.7%) | 255 (16.2%) | 392 (19.3%) |
| **Ambiente de trabalho** | | | | |
| Muito Bom | 210 (15.3%) | 326 (15.5%) | 312 (19.8%) | 389 (19.2%) |
| Bom | 557 (40.7%) | 916 (43.4%) | 673 (42.7%) | 870 (42.9%) |
| Satisfatório | 481 (35.1%) | 723 (34.3%) | 506 (32.1%) | 648 (32.0%) |
| Mau | 65 (4.7%) | 60 (2.8%) | 38 (2.4%) | 63 (3.1%) |
| Muito Mau | 9 (0.7%) | 7 (0.3%) | 3 (0.2%) | 15 (0.7%) |

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

A amostra cresceu ao longo do tempo: 1369 participantes em 2015, 2110 em 2019, 1576 em 2022 e 2027 em 2024. Esses dados revelam tendências importantes e mudanças no perfil, nas condições de trabalho e nas perceções dos profissionais de serviço social.

No que diz respeito ao género, mantém-se uma predominância de mulheres na profissão (entre 93,4% a 95% de respondentes), havendo uma percentagem baixa de assistentes sociais do género masculino (variável entre 5% a 6,5%). Esta distribuição reflete uma tendência histórica na profissão de serviço social, que continua a ser predominantemente exercida por mulheres, levantando questões sobre a feminização das profissões de cuidado e as suas implicações, nomeadamente em termos de reconhecimento e valorização salarial.

Em relação à idade, observa-se uma faixa etária bastante distribuída, com uma representação significativa de profissionais entre os 30 e os 49 anos, nos anos de 2015 e 2019. Este dado indica um equilíbrio entre profissionais em início de carreira e aqueles que já acumularam uma experiência considerável. A faixa etária dos 40-49 anos é a mais representada, em 2022 e 2024, o que sugere que muitos assistentes sociais encontram-se numa fase consolidada da carreira, potencialmente com responsabilidades de coordenação ou direção.

Quanto às habilitações académicas, entre 63,8% e 65,7% dos profissionais possuem apenas o grau de licenciatura. Uma proporção entre 19,6% e 21,5% concluiu uma pós-graduação, enquanto entre 13,7% e 14% detém o grau de mestrado. O número de profissionais com o grau de doutoramento ou pós-doutoramento permanece residual, situando entre 0,5% e 1%.

Relativamente aos anos de exercício profissional, a maioria dos profissionais tem até 20 anos de experiência, apesar de se verificar uma maior incidência na categoria 11-20 anos (entre os 37% e 40%). O número de profissionais com mais de 40 anos de experiência é residual (<0,4%).

No que concerne ao campo de intervenção social, a "ação social" é a área mais representada ao longo dos anos (entre 22,1% e 25,7%), o que reflete a centralidade desta função no contexto do serviço social em Portugal. Outras áreas com forte representação são a intervenção na "3º idade", "saúde" e "crianças e jovens", sendo estes campos tradicionalmente associados ao serviço social. A diversidade de campos de intervenção revela a amplitude do impacto dos assistentes sociais na sociedade, embora áreas como o "ensino e a investigação", a área "empresarial" ou a "justiça" continuem a ter uma presença marginal.

Os sectores laborais dos assistentes sociais revelam uma mudança interessante, com uma crescente predominância do setor privado, que passou de 48% em 2015, para 54% em 2024. Esta evolução pode estar relacionada com a expansão dos protocolos de cooperação, ou com a diversificação do campo de atuação dos assistentes sociais.

Quanto aos cargos desempenhados, a maioria dos profissionais ocupa cargos técnicos, com uma percentagem estável ao longo dos anos. No entanto, há um aumento ligeiro nos cargos de coordenação e direção. Esta evolução é positiva, pois indica oportunidades de progressão na carreira para os assistentes sociais, acompanhada por um aumento das responsabilidades profissionais. Esta situação destaca a importância de uma formação contínua e especializada, para o exercício de cargos de gestão e liderança.

Relativamente ao vencimento bruto, a maioria dos assistentes sociais auferem entre 1,5 e 2 salários mínimos nacionais (SMN). No entanto, há uma tendência crescente de profissionais a auferir entre 2,25 e 2,5 SMN, o que pode refletir uma valorização salarial progressiva, embora ainda insuficiente, dado que a insatisfação com o salário permanece elevada. Mais de 70% dos respondentes indicam estar insatisfeitos com os seus rendimentos, o que é uma constante ao longo dos anos. Este dado levanta preocupações sobre a adequação da remuneração face às responsabilidades, exigências e complexidade do trabalho social, e sublinha a necessidade de uma revisão das políticas salariais no setor.

O ambiente de trabalho dos assistentes sociais é classificado como "bom", seguido da classificação "satisfatório". Embora o ambiente de trabalho seja, em geral, positivo, preocupa o aumento do número de profissionais que o consideram "muito mau" ou "mau". Isso indica a existência de condições desfavoráveis nos contextos laborais, o que pode afetar o bem-estar e a motivação.

## 3. Resultados

Os dados apresentados na tabela 2 analisam os níveis de stress e *engagement* dos assistentes sociais em Portugal, entre 2015 e 2024, permitindo uma visão mais detalhada sobre o seu bem-estar e envolvimento com o trabalho.

**Tabela 2.**

*Evolução dos níveis de stress, engagement, vigor, dedicação e absorção.*

| | **2015 N=1369** | **2019 N=2110** | **2022 N=1576** | **2024 N=2027** |
|---|---|---|---|---|
| ***Stress*** | **1.90** | **1.88** | **1.92** | **1.93** |
| ***Engagement*** | **4.13** | **4.35** | **4.31** | **4.26** |
| Vigor | 4.10 | 4.31 | 4.26 | 4.18 |
| Dedicação | 4.25 | 4.50 | 4.47 | 4.49 |
| Absorção | 4.06 | 4.25 | 4.23 | 4.15 |

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

No que diz respeito ao stress, os valores permanecem relativamente constantes ao longo do tempo, com uma leve variação entre 1.88 (2019) e 1.93 (2024), mantendo-se sempre abaixo do valor médio da escala (2). Verifica-se, no entanto, um ligeiro aumento em 2024 (1.93).

O *engagement*, por outro lado, apresenta valores elevados em todos os anos, refletindo um forte envolvimento dos assistentes sociais no seu trabalho. Em 2015, o nível de *engagement* foi de 4.13, aumentando ligeiramente em 2019 para 4.35, antes de regredir ligeiramente nos anos seguintes (4.31 em 2022 e 4.26 em 2024).

Dentro do *engagement*, os três subcomponentes – vigor, dedicação e absorção – fornecem mais detalhes sobre a natureza do envolvimento. O vigor, que representa a energia e resiliência dos profissionais, atingiu o seu valor mais alto em 2019 (4.31), mas, desde então, tem vindo a diminuir ligeiramente, chegando a 4.18 em 2024.

A dedicação, que reflete o sentido de significado e entusiasmo pelo trabalho, tem sido consistentemente elevada ao longo dos anos, apresentando uma leve tendência de crescimento, de 4.25 em 2015 para 4.49 em 2024. Finalmente, a absorção, que mede o grau de concentração e imersão no trabalho, aumentou entre 2015 (4.06) e 2019 (4.25), mantendo-se relativamente estável em 2022 (4.23), mas mostrando uma ligeira queda em 2024 (4.15).

**Tabela 3.**

*Evolução das diferenças entre os níveis de engagement, vigor, dedicação e absorção*

| ANOVA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **df** | **F** | **Sig.** |
| ***Engagement*** | Between Groups | 3 | 10.048 | 0.000 |
| | Within Groups | 7078 | | |
| | Total | 7081 | | |
| **Vigor** | Between Groups | 3 | 9.166 | 0.000 |
| | Within Groups | 7078 | | |
| | Total | 7081 | | |
| **Dedicação** | Between Groups | 3 | 12.202 | 0.000 |
| | Within Groups | 7078 | | |
| | Total | 7081 | | |
| **Absorção** | Between Groups | 3 | 8.304 | 0.000 |
| | Within Groups | 7078 | | |
| | Total | 7081 | | |

| Comparações múltiplas | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Variável dependente** | | | **Diferença média (I-J)** | **Sig.** |
| ***Engagement*** | 2019 | 2015 | .21705* | 0.000 |
| | 2022 | 2015 | .18181* | 0.001 |
| **Vigor** | 2019 | 2015 | .20581* | 0.000 |
| **Dedicação** | 2019 | 2015 | .25925* | 0.000 |
| | 2022 | 2015 | .22625* | 0.000 |
| | 2024 | 2015 | .24579* | 0.000 |
| **Absorção** | 2019 | 2015 | .19294* | 0.000 |
| | 2022 | 2015 | .16983* | 0.002 |

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Os resultados da análise de variância (ANOVA) e das comparações múltiplas *post-hoc* revelam diferenças estatisticamente significativas nos níveis de *engagement*, vigor, dedicação e absorção. Em relação ao *engagement* (envolvimento no trabalho), verificou-se um aumento estatisticamente significativo entre 2015 e 2019, com uma diferença de 0,21705 ($p = 0,000$). A tendência manteve-se até 2022, com um novo aumento de 0,18181 ($p = 0,001$), sugerindo um crescimento consistente dos níveis de *engagement* ao longo dos anos.

Em termos de vigor (energia e disposição para o trabalho), observou-se um aumento estatisticamente significativo entre 2015 e 2019, com uma diferença de 0,20581 (p = 0,000). Isso reflete maior energia e motivação dos assistentes sociais nesse período. A variável dedicação (comprometimento e motivação) apresenta um dos maiores aumentos ao longo dos anos. De 2015 para 2019, observa-se um aumento estatisticamente significativo de 0.25925 (p = 0.000), indicando que os assistentes sociais se sentiram mais dedicados ao trabalho em 2019. Essa tendência continua entre 2015 e 2022, com uma subida adicional de 0.22625 (p = 0.000), e entre 2015 e 2024, com um aumento de 0.24579 (p = 0.000).

No que diz respeito à absorção (grau de imersão e concentração no trabalho), há também um aumento estatisticamente significativo de 0.19294 (p = 0.000) entre 2015 e 2019. Denota-se, assim, que os assistentes sociais estavam mais imersos nas suas atividades profissionais em 2019. Entre 2015 e 2022, essa tendência mantém-se, com uma diferença estatisticamente significativa de 0.16983 (p = 0.002), o que sugere que o nível de absorção no trabalho também tem vindo a aumentar ao longo dos anos.

## 4. Discussão

A análise dos níveis de stress e *engagement* dos assistentes sociais em Portugal, entre 2015 e 2024 torna-se mais elucidativa quando interpretada à luz dos contextos políticos, económicos e sociais vivenciados no país.

Ao longo deste período, os níveis de stress revelaram uma oscilação discreta (1,88 a 1,93), refletindo o impacto das transformações estruturais na sociedade e nas políticas públicas. Em 2015, num cenário ainda marcado pelas políticas de austeridade, verificou-se um nível de stress de 1,90. A escassez de recursos e o aumento da procura por apoio social caracterizaram este contexto, conforme descrito na literatura como catalisador de stress e burnout entre profissionais do setor social (Lloyd et al., 2002; McFadden et al., 2015). A intensificação das funções e a carga emocional decorrente da crise são consistentes com os efeitos negativos da austeridade sobre o bem-estar ocupacional (Jones, 2013).

A recuperação económica e a redução do desemprego até 2019 coincidiram com uma ligeira redução do stress (1,88), sugerindo uma melhoria das condições institucionais e uma menor sobrecarga nos serviços. Esta tendência está alinhada com a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989), segundo a qual o stress tende a diminuir quando os indivíduos percebem dispor dos recursos necessários para lidar com as exigências do trabalho.

No entanto, a eclosão da pandemia de COVID-19, em 2020, representou uma rutura, expondo os profissionais a novos desafios, como a intensificação da pobreza, a sobrecarga emocional e a incerteza institucional (Carvalho et al., 2022). Em 2022, o stress aumentou para 1,92, valor coerente com estudos internacionais, que documentaram exaustão moral e insegurança entre os trabalhadores da linha da frente (Cook & Zschomler, 2020; Reamer, 2021).

Em 2024, o stress atinge o seu valor mais elevado (1,93), num contexto de instabilidade política, agravamento da crise habitacional e aumento da inflação. Estes fatores não só intensificaram as exigências profissionais, como afetaram diretamente as condições de vida dos próprios assistentes sociais. Como sublinham Maslach e Leiter (2016), o *burnout* não é apenas uma experiência individual, mas um fenómeno enraizado em disfunções organizacionais e sistémicas. A ligeira tendência de aumento do stress ao longo do período analisado sugere uma exposição ocupacional prolongada. Essa condição pode evoluir para formas crónicas, com impactos negativos tanto na saúde dos profissionais quanto na qualidade dos serviços (Siegrist, 1996; Lizano, 2015).

De uma forma geral, os dados indicam que o stress tem permanecido relativamente estável ao longo do tempo, com uma leve tendência de aumento em 2024. Apesar dos valores se manterem abaixo do ponto médio da escala (2), esse ligeiro crescimento pode indicar uma exposição cumulativa ao stress ocupacional. O conceito de stress crónico acumulado (Siegrist, 1996) é especialmente relevante em profissões com envolvimento emocional constante, como o Serviço Social.

Trata-se de um fator de risco para sintomas de exaustão emocional e despersonalização, conforme descrito no modelo de burnout de Maslach et al. (1996). Estudos específicos no campo do Serviço Social sugerem que a exposição contínua a ambientes de trabalho exigentes, sem apoio adequado, compromete não apenas o bem-estar dos profissionais, mas também a eficácia dos serviços prestados (Kim & Stoner, 2008; Lizano, 2015).

Quanto ao *engagement*, observou-se uma trajetória mais volátil. Em 2015, o valor situava-se nos 4,13, aumentando para 4,35 em 2019, em linha com a retoma económica e o reforço das políticas sociais. Esta evolução positiva poderá estar relacionada com melhores condições de trabalho, maior apoio institucional e perceção de eficácia profissional — fatores reconhecidamente promotores de *engagement* (Bakker & Demerouti, 2007; Saks, 2006).

Contudo, entre 2019 e 2024, o *engagement* registou uma tendência decrescente, associada a desafios socioeconómicos e políticos, relacionados com o aumento da inflação e da crise habitacional. Houve impactos diretos nas condições de vida das populações mais vulneráveis e, também, nas condições de trabalho, na incerteza institucional e perceção de desvalorização profissional dos assistentes sociais.

A Teoria do Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Siegrist, 1996) é particularmente útil para interpretar esta dinâmica: a ausência de recompensas (salário, reconhecimento, segurança), proporcionais ao esforço investido resulta em desmotivação e exaustão emocional.

A análise dos subcomponentes do *engagement* – vigor, dedicação e absorção —permite uma leitura mais aprofundada. O vigor atingiu o seu pico em 2019, mas entrou em declínio nos anos seguintes, sinalizando uma possível fadiga acumulada. Esta dimensão, frequentemente associada à energia e resiliência no trabalho, está fortemente correlacionada com o bem-estar físico e mental dos profissionais (Hakanen et al., 2006). A dedicação manteve-se elevada ao longo de todo o período, refletindo o compromisso ético e identitário dos assistentes sociais com a sua missão.

Tal como defendido por Brotheridge e Grandey (2002), Grant e Parker (2009), profissões vocacionadas para o cuidado tendem a manter elevados níveis de envolvimento afetivo, mesmo sob condições adversas. Esta dedicação pode ser uma forma de resistência simbólica e emocional às condições de precariedade, funcionando como elemento de identidade profissional (Healy, 2005). Já a absorção apresentou uma tendência de queda, possivelmente associada ao excesso burocrático, à fragmentação das tarefas e à instabilidade dos contextos de intervenção (Salanova et al., 2000). A perda de absorção pode comprometer a qualidade das intervenções sociais e levar a sentimentos de alienação profissional (Lizano & Mor Barak, 2015).

Em termos gerais, os dados revelam um padrão paradoxal: enquanto os níveis de dedicação se mantêm elevados, o declínio do vigor e da absorção sugere que este compromisso está a ser sustentado à custa de um esforço emocional crescente.

Esta tensão reforça a necessidade de políticas organizacionais que promovam espaços de supervisão, equilíbrio entre exigências e recursos e estratégias de prevenção do *burnout* (Leiter & Maslach, 2017; Van der Heijden et al., 2019).

Os resultados da ANOVA e das comparações múltiplas confirmam diferenças estatisticamente significativas ao longo do tempo, especialmente nas dimensões do *engagement*. Estes dados evidenciam um desgaste progressivo que, se não for prevenido, poderá comprometer a eficácia dos serviços sociais e o bem-estar dos seus profissionais.

## 5. Conclusões

Os dados analisados indicam que o bem-estar dos assistentes sociais em Portugal, entre 2015 e 2024, esteve fortemente condicionado pelas dinâmicas políticas, económicas e sociais. A reversão das políticas de austeridade, durante os governos da "geringonça", contribuiu para a melhoria das condições de trabalho e para o aumento do *engagement*. Contudo, os desafios subsequentes — como a pandemia, a crise habitacional e a instabilidade política — agravaram o stress profissional e afetaram negativamente o vigor e a absorção no trabalho.

Apesar das adversidades, os assistentes sociais demonstraram uma resiliência notável, mantendo elevados níveis de dedicação e compromisso profissional. No entanto, a manutenção desse envolvimento tem sido feita à custa de um desgaste emocional crescente, o que representa um risco significativo para a saúde dos profissionais e para a qualidade dos serviços prestados.

Este estudo sublinha a necessidade de políticas públicas e organizacionais que promovam condições de trabalho saudáveis e sustentáveis. Entre as medidas recomendadas, destacam-se: o reforço da supervisão profissional, a implementação de programas de apoio psicológico, o reconhecimento institucional e salarial do trabalho desenvolvido, e o investimento em formação contínua e especializada. Estas estratégias podem contribuir para reduzir os níveis de stress, preservar o *engagement* e garantir a continuidade e eficácia da intervenção social.

Em última instância, estes dados devem ser interpretados como um sinal de alerta para decisores políticos e gestores institucionais. O desgaste progressivo das equipas de serviço social não compromete apenas o bem-estar individual dos profissionais, mas também a sustentabilidade dos sistemas públicos de proteção social.

## 6. Referências

Adams, R., Boscarino, J., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. *American Journal of Orthopsychiatry, 76*(1), 103–108. https://doi.org/10.1037/0002-9432.76.1.103

Aguiar-Conraria, L., Bação, P., Correia, I., Ferreira, J., Reis, R., Tavares, J., Valério, N., & Varejão, J. (2023). *Crises na economia portuguesa: De 1910 a 2022*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Amaro, M. I., & Ribeiro, S. (2023). Contemporaneidade do serviço social na Europa: Uma análise reflexiva. *Intervenção Social*, 62, 7-28. https://doi.org/10.34628/0Z0C-DV50

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Banco de Portugal. (2022). *Boletim económico – junho*. https://acortar.link/nzBW7s

Becker, S., Bryman, A., Ferguson, H., & Ferguson, T. (2012). *Understanding research for social policy and social work: Themes, methods and approaches*. Bristol University Press, Policy Press. https://doi.org/10.2307/j.ctt1t892hf

Boehm, A., Darawshy, N. A. S., & Boehm-Tabib, E. (2018). Social workers and politics: Direct political involvement and encouragement of client involvement in politics. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, *45*(2), 2-24. https://doi.org/10.15453/0191-5096.4092

Bravo, R. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica: Metodología general de su elaboración y documentación (5ª ed.)*. Ediciones Paraninfo.

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, *60*(1), 17-39. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815

Carmo, R., Tavares, I., & Cândido, A. F. (Orgs.). (2020). *Um olhar sociológico sobre a crise Covid-19 em livro*. Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. http://dx.doi.org/10.15847/CIESOD2020covid19

Carrilho, R., & Branco, F. (2023). Social workers' involvement in policy practice in Portugal. *Social Sciences, 12*(2), 105. https://doi.org/10.3390/socsci12020105

Carvalho, M. I., Teles, H., Ribeirinho, C., & Marques, E. (2022). Challenges for social work with older people in the first COVID-19 pandemic state of emergency in Portugal. *International Social Work*, *66*(3), 919-935. https://doi.org/10.1177/00208728211058775

CNE. (2015). *Resultados eleitorais legislativas 2015*. Comissão Nacional de Eleições. https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/ar2015_mapa_oficial_resultados.pdf

CNE. (2019). *Resultados eleitorais legislativas 2019*. Comissão Nacional de Eleições. https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2019ar_mapa_oficial_resultados.pdf

CNE. (2022). *Resultados eleitorais legislativas 2022*. Comissão Nacional de Eleições. https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2022ar_mapa_oficial_resultados.pdf

CNE. (2024). *Resultados eleitorais legislativas 2024*. Comissão Nacional de Eleições. https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2024_ar_mapa_oficial_dr.pdf

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*(4), 385-396. https://doi.org/10.2307/2136404

Cook, L. L., & Zschomler, D. (2020). Virtual home visits during the COVID-19 pandemic: Social workers' perspectives. *Practice, 32*(5), 319-332. https://doi.org/10.1080/09503153.2020.1836142

Connolly, M., & Harms, L. (2009). *Social work: Contexts and practice*. Oxford University Press.

Dean, H. (2019). *Social policy*. John Wiley & Sons.

Ehrenreich, J. (1985). *The altruistic imagination: A history of social work and social policy in the United States*. Cornell University Press.

Ferreira, M. (2023). *Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: Visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal* [Master's thesis, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. http://hdl.handle.net/10071/29843

Freire, A., Accornero, G., Queiroga, V., Asensio, M., Pereira, J., & Rocha, H. (2023). *Da austeridade à pandemia: Portugal e a Europa entre as crises e as inovações*. Mundos Sociais.

Gal, J., & Weiss-Gal, I. (2023). The policy engagement of social workers: A research overview. *European Social Work Research, 1*(1), 47-64. https://doi.org/10.1332/SGNP8071

Gales, L. (2010). Linguistic Sensitivity in Cross-cultural Organisational Research: Positivist/Post-positivist and Grounded Theory Approaches. *Language and Intercultural Communication, 3*(2), 131-140. https://doi.org/10.1080/14708470308668097

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals, 3*(1), 317-375. https://doi.org/10.5465/19416520903047327

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Healy, K. (2005). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Palgrave Macmillan.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

INE. (2019). *Estatísticas do desemprego*. Instituto Nacional de Estatística. https://bit.ly/3YxjmBp

INE. (2021). *Um ano de pandemia: Uma breve síntese – 2020–2021*. Instituto Nacional de Estatística. https://bit.ly/4dumm5Q

INE. (2022). *Índice de preços no consumidor*. Instituto Nacional de Estatística. https://encurtador.com.br/6pm4s

INE. (2024). *Estatísticas do emprego*. Instituto Nacional de Estatística. https://bit.ly/3YAxutU

Iamamoto, M. (2017). *Serviço social em tempo de capital fetiche: Capital financeiro, trabalho e questão social*. Cortez Editora.

Jones, R. (2013). *Social work in the 2010s: Surviving a decade of austerity*. Community Care. https://acortar.link/HGsRAm

Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, *32*(3), 5-25. https://doi.org/10.1080/03643100801922357

Leahy, A., Healy, S., & Murphy, M. (2015). *Poverty and inequalities on the rise – Just social models needed as the solution!* Caritas Report. https://www.caritas.eu/poverty-inequalities-rise/

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *39*(3), 167-181. https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122

Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 55, 18-28. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.05.005

Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, *11*(3), 255-265. https://doi.org/10.1080/09638230020023642

Lopes, A., & Santos, H. (2023). *Quantificação dos impactos da guerra da Ucrânia em Portugal (Artigo 04/2023)*. Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI), Ministério das Finanças. https://bit.ly/3SpSDmj

Lyden, J., Shipman, G., & Wilkinson, R. (1968). Decision flow analysis: A methodology for studying the policy-making process. In P. Le Breton (Ed.), *Comparative administrative theory* (pp. 155-156). University of Washington Press.

Mackenzie, N., & Knipe, S. (2006). Research dilemmas: Paradigms, methods and methodology. *Issues in Educational Research*, *16*(2), 193-205. http://www.iier.org.au/iier16/mackenzie.html

Mamede, R., Pereira, M., & Simões, A. (2020). *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*. Organização Internacional do Trabalho.

Marchi, R. (2020). *A nova direita anti-sistema: O caso do Chega*. Edições 70.

Martins, E. (2012). *Educação e serviço social: Elo para a construção da cidadania*. Editora UNESP.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103-111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *The British Journal of Social Work*, *45*(5), 1546-1563. https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210

McLaughlin, H. (2009). *Understanding social work*. Sage Publications.

Monteiro, N., & Jalali, C. (2022). *Impactos da pandemia de COVID-19 em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Newbegin, C. (2015). The stress epidemic. *InnovAiT*, *8*(1), 36-40. https://doi.org/10.1177/1755738014558467

Payne, M. (2006). *What is professional social work?* Bristol University Press.

Payne, M. (2014). *Social work theories and methods* (2nd ed.). Sage Publications.

Peralta, S., Carvalho, B., & Esteves, M. (2021). *Portugal, balanço social 2020*. Nova School of Business and Economics.

Pinto, H., & Guerreiro, J. A. (2016). Da revolução de abril aos tempos da austeridade em Portugal: Um retrato da pobreza, exclusão social e desigualdades. *Praxis Sociológica*, 20, 169-198. https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/35319

Pires, R. P., Pereira, C., & Ortiz, A. (2023). Imigração. In R. P. Mamede (Ed.), *O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2023: Reformas Estruturais* (pp. 54-59). IPPS-Iscte. http://hdl.handle.net/10071/31657

PORDATA. (2022). *Índice de envelhecimento*. https://bit.ly/3SXlePQ

Ratcliff, M. (2024). Social workers, burnout, and self-care: A public health issue. *Delaware Journal of Public Health, 10*(1), 26-29. https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05

Reamer, F. G. (2021). Reflections of an ethics expert. *Advances in Social Work*, *21*(1), 1-9. https://doi.org/10.18060/26358

Reis, J., Rodrigues, J., Santos, A., Teles, N., Costa, A., Castro Caldas, J., Leite, J., Costa, H. A., Carvalho da Silva, M., Ramos de Almeida, J., Hespanha, P., Ferreira, S., Pacheco, V., Ferreira, A. C., & Pureza, J. M. (2013). *A anatomia da crise: Identificar os problemas para construir as alternativas*. CES/Observatório sobre Crises e Alternativas. https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/Relatorio_Anatomia_Crise_final__.pdf

Ribeiro, S., & Teles, H. (2025). The impact of COVID-19 on social work: stress and engagement among portuguese social workers. *Millenium - Journal of Education, Technologies, and Health*, *2*(18e), e40929. https://doi.org/10.29352/mill0218e.40929

Ribeiro, S., Teles, H., Ramalho, N., & Ramalho, V. (2024). Perceived Stress Scale (PSS-10) aplicada a assistentes sociais em Portugal: Estudo das propriedades psicométricas. *European Journal of Social Sciences Studies*, *10*(2), 116-128. http://dx.doi.org/10.46827/ejsss.v10i2.1769

Rodrigues, P., Lourenço, R., & Vilares, H. (2023). *Policy paper: A crise da habitação nas grandes cidades – uma análise*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. https://bit.ly/3WDnc9w

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600-619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *16*(2), 117-134.

Sarmento, M. (2008). *Guia prático sobre a metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado e trabalhos de investigação aplicada* (2ª ed.). Universidade Lusíada Editora.

Saxena, A., & Chandrapal, S. (2022). Serviço social e prática política: Compreendendo o papel dos assistentes sociais. *The British Journal of Social Work*, *52*(3), 1632-1642. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab073

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schram, S., & Silverman, B. (2012). The end of social work: Neoliberalizing social policy implementation. *Critical Policy Studies*, *6*(2), 128-145. https://doi.org/10.1080/19460171.2012.689734

Schwartz-Tayri, T., Malka, M., Moshe-Grodofsky, M., & Gilbert, N. (2020). Integrating micro and macro practice: An evaluation of the policy advocacy course. *Journal of Social Work Education*, *57*(3), 464-477. https://doi.org/10.1080/10437797.2020.1713271

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Silva, J. (2022). A emergência de novos partidos em Portugal: A década de 2010. *Relações Internacionais*, 76, 109-122. https://doi.org/10.23906/ri2022.76a07

Silva, P. (2019). Para lá da "Geringonça". *O Governo de Esquerdas em Portugal e na Europa*, de André Freire. *Análise Social*, *54*(231), 421-425. https://doi.org/10.31447/AS00032573.2019231.11

Stanley, S., Buvaneswari, M., & Arumugam, M. (2021). Resilience as a moderator of stress and burnout: A study of women social workers in India. *International Social Work*, *64*(1), 40-58. https://doi.org/10.1177/0020872818804298

Stamatatou, N., Vasiliades, L., & Loukas, A. (2019). The effect of sample size on bivariate rainfall frequency analysis of extreme precipitation. *Proceedings*, *7*(1), 1-8. https://doi.org/10.3390/ECWS-3-05815

Teles, H., Ramalho, N., Ramalho, V., & Ribeiro, S. (2017). Adaptação e validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada a assistentes sociais em Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, *3*(2), 10-20. https://doi.org/10.7342/ismt.rpics.2017.3.2.52

Teles, H., Ramalho, N., Ribeiro, S., & Ramalho, V. (2019). Níveis de estresse e engagement laboral dos assistentes sociais em Portugal. *Estudos de Psicologia*, *24*(3), 258-268. https://doi.org/10.22491/1678-4669.20190027

Van der Heijden, B., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(11), 2011. https://doi.org/10.3390/ijerph16112011

Weiss-Gal, I., & Gal, J. (2014). Social workers as policy actors. *Journal of Social Policy*, 43, 19-36. https://doi.org/10.1017/S0047279413000603

## CONTRIBUIÇÕES DOS/AS AUTORES/AS, FINANCIAMENTO E AGRADECIMENTOS

**Contribuições dos/as autores/as:**

**Conceptualização:** Teles, Helena; Ribeiro, Sónia; Ramalho, Nélson; **Software:** Teles, Helena; **Validação:** Teles, Helena**; Análise formal:** Teles, Helena; Ribeiro, Sónia; **Curadoria de dados:** Teles, Helena**; Redação-Preparação do rascunho original:** Teles, Helena; Ribeiro, Sónia; Ramalho, Nélson; **Redação-Revisão e Edição:** Ramalho, Nélson; **Visualização:** Teles, Helena; Ribeiro, Sónia; **Supervisão:** (-); **Administração do projeto:** Teles, Helena; **Todos/as os/as autores/as leram e aceitam a versão publicada do manuscrito:** Teles, Helena; Ribeiro, Sónia; Ramalho, Nélson.

**Financiamento:** Esta investigação não recebeu financiamento externo.

**Conflito de intereses:** Inexistentes.

**Agradecimento:** Os autores expressam a sua sincera gratidão aos assistentes sociais que generosamente participaram neste estudo.

## AUTORES/AS:

**Helena Teles**
Centro de Administração e Políticas Públicas, ISCSP-ULisboa, Portugal.

Doutorada em Ciências Sociais pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (2017) e em Serviço Social pela Universidade Lusíada de Lisboa (2023). Licenciada e mestre em Serviço Social (ISSSL). É professora auxiliar no ISCSP-ULisboa nos cursos de licenciatura em Serviço Social e mestrados em Serviço Social e Sustentabilidade e em Política Social. É também professora na Universidade Aberta na licenciatura em Intervenção Social. É investigadora integrada no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP/ISCSP-ULisboa). Os domínios de investigação e prática incluem Serviço Social, responsabilidade social, intervenção e políticas públicas, liderança, gestão organizacional, empreendedorismo e inovação social. Autora de diversas publicações académicas, coordena e participa em projetos de financiamento competitivo de âmbito nacional e internacional na área das políticas sociais.

hteles@iscsp.ulisboa.pt

**Orcid ID:** https://orcid.org/0000-0001-5937-0362
**Scopus ID:** https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57205361326
**Google Scholar:** https://scholar.google.com/citations?user=DtVDjnQAAAAJ&hl=en&oi=ao
**ResearchGate:** https://www.researchgate.net/profile/Helena-Teles
**Academia.edu:** https://lisboa.academia.edu/HelenaTeles

**Sónia Ribeiro**
CLISSIS – Instituto Superior Miguel Torga, Portugal.

Doutorada em Serviço Social pela Universidade Católica Portuguesa (2016), com uma tese sobre o burnout entre assistentes sociais em Portugal. Possui um Mestrado em Família e Sistemas Sociais pelo Instituto Superior Miguel Torga (2002) e uma Licenciatura em Serviço Social pela mesma instituição (1998). Atualmente, é Professora Auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga e Coordenadora Geral na Santa Casa da Misericórdia de Vagos. Entre 2010 e 2023, lecionou na Universidade Lusófona do Porto. É investigadora no Centro de Investigação em Serviço Social e Intervenção Social da Universidade Lusíada de Lisboa. Publicou diversos artigos em revistas científicas, incluindo temas como saúde mental, condições de trabalho e prática profissional no Serviço Social.

soperib@gmail.com

**Orcid ID:** https://orcid.org/0000-0003-3404-467X
**Scopus ID:** https://acortar.link/rGb8wd
**Google Scholar:** https://scholar.google.com.br/citations?hl=pt-PT&user=xO6WAr4AAAAJ

**Nélson Ramalho**
LusoGlobe – Universidade Lusófona, Portugal.

Doutorado em Serviço Social pelo Iscte - Instituto Universitário de Lisboa (2019) com uma bolsa da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) e licenciado em Serviço Social pela Universidade Católica Portuguesa de Lisboa (2004). É professor auxiliar na Universidade Lusófona - Centro Universitário de Lisboa, lecionando nos cursos de licenciatura e mestrados do Instituto de Serviço Social. É investigador integrado do LusoGlobe - Lusófona Centre on Global Challenges e investigador associado do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte). É autor de várias publicações sobre sexualidade, género, transgénero, trabalho sexual, pobreza, exclusão social e serviço social.
nelson.ramalho@ulusofona.pt

**Orcid ID:** https://orcid.org/0000-0001-9152-750X
**Scopus ID:** https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58686873000
**Google Scholar:** https://scholar.google.com/citations?hl=pt-PT&user=uaG0IJUAAAAJ