

CARLA CRISTINA GEMAS CANDEIAS

Satisfação profissional e carreira:

O caso dos assistentes sociais



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2022

CARLA CRISTINA GEMAS CANDEIAS

Satisfação profissional e carreira:

O caso dos assistentes sociais

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2022

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Carla Candeias

Copyright by

Carla Cristina Gemas Candeias

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, a Professora Doutora Cátia Sousa, gostaria de agradecer o apoio, a disponibilidade e a atenção dispensada no decorrer da concretização do presente estudo.

Um agradecimento muito especial à minha mãe Cristina, que sempre acreditou em mim, me acompanhou e me deu força, incentivando-me a fazer mais e melhor. Agradeço ainda, a toda a minha família, ao meu namorado, amigos e colegas que me acompanharam em todo o processo.

Para finalizar, um muito obrigada à colaboração imprescindível dos profissionais de Serviço Social que participaram ativamente no estudo, através do preenchimento do inquérito por questionário online. Os quais tiveram um papel fulcral, contribuindo para sucesso da investigação.

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação de mestrado à pessoa mais importante para mim, a minha mãe. A pessoa que sempre esteve comigo em todos os momentos da minha vida, apoiando as minhas decisões e incentivando-me a cumprir os meus sonhos.

A ela devo tudo o que sou e o que tenho.

RESUMO

As profundas alterações na esfera laboral, comportam novos problemas sociais, maiores taxas de desemprego e novas formas de precarização que afetam diretamente os assistentes sociais em Portugal. Esta realidade pode comportar consequências ao nível da satisfação profissional e com a carreira pelo que urge ao Serviço Social repensar estratégias e medidas no campo da gestão de recursos humanos. Assim, este estudo de carácter quantitativo, tem como objetivos observar como os assistentes sociais em Portugal percecionam o vínculo com a carreira, o comprometimento e o bloqueio que sentem em relação a esta, bem como observar o efeito da satisfação profissional e com a carreira no comprometimento e bloqueio da mesma. São ainda objetivos desta investigação, para além da caracterização e evolução da profissão em Portugal, auscultar a perceção dos trabalhadores da área sobre a criação da Ordem Profissional dos assistentes sociais e seu impacto na profissão, assim como percecionar o desejo/vontade de continuar na área profissional de Serviço Social. Através de uma amostra de 454 assistentes sociais, maioritariamente do sexo feminino (96%), com idades compreendidas entre os 22 e os 66 anos ($M = 37.5$, $DP = 8.80$), os resultados demonstram altos níveis de comprometimento com a carreira, nomeadamente nas dimensões identidade e planeamento, demonstrando o apego emocional e a importância da carreira na identidade dos assistentes sociais, tal como, da necessidade da fixação de metas de carreira. Também se observaram níveis elevados na dimensão custos emocionais e níveis moderados de satisfação profissional e com a carreira, o que alerta para a importância da adoção de estratégias que promovam uma maior satisfação e comprometimento e para a adaptação de planos de carreira que valorizem o crescimento e o desenvolvimento dos recursos humanos.

Palavras-chave: Serviço social; satisfação profissional; satisfação com a carreira; comprometimento com a carreira; bloqueio na carreira.

ABSTRACT

The profound changes in the labor sphere, involve new social problems, higher unemployment rates and new forms of precariously affecting social workers in Portugal. This reality can have consequences for professional satisfaction and career, so it is urgent for Social Work to rethink strategies and measures in the field of human resources management. Thus, this quantitative study aims to observe how social assistants in Portugal understand the link with the career, commitment and entrenchment they feel in relation to it, as well as to observe the effect of professional satisfaction and career commitment and career entrenchment. The objectives of this research are also, in addition to the characterization and evolution of the profession in Portugal, to listen to the perception of workers in the area about the creation of the Professional Order of social workers and its impact on the profession, as well as to perceive the desire/willingness to continue in the professional area of Social Work. Through a sample of 454 social workers, mostly female (96%), aged between 22 and 66 years ($M = 37.5$, $SD = 8.80$), the results demonstrate high levels of career commitment, particularly in the identity and planning dimensions, demonstrating the emotional attachment and importance of the career in the social workers' identity, as well as the need to set career goals. High levels in the emotional costs dimension and moderate levels of professional and career satisfaction were also observed, which alerts to the importance of the adoption of strategies that promote greater satisfaction and commitment, and for the adaptation of career plans that value the growth and development of human resources.

Keywords: Social Work; professional satisfaction; career satisfaction; career commitment; career entrenchment.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
I. ESTADO DA ARTE.....	3
1. O Serviço Social em Portugal.....	3
1.1. Enquadramento histórico do Serviço Social em Portugal.....	3
1.2. A profissão de assistente social.....	7
1.3. Desafios para a profissão.....	10
2. Satisfação profissional e carreira.....	16
2.1. Satisfação no trabalho.....	16
2.2. Satisfação com a carreira profissional.....	20
2.3. Comprometimento e Bloqueio com a carreira profissional.....	24
2.3.1. Comprometimento com a carreira.....	25
2.3.2. Bloqueio na carreira.....	26
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	31
3. Metodologia.....	31
3.1. Caracterização da amostra.....	31
3.2. Instrumentos.....	34
3.3. Procedimentos.....	37
4. Resultados.....	38
4.1. Estatística descritiva.....	38
4.2. Correlações.....	43
4.3. Análise de Regressão.....	44
5. Discussão.....	47
III. CONCLUSÃO.....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS.....	62

ÍNDICE TABELAS

Tabela 1.1. <i>Áreas de trabalho e principais funções dos assistentes sociais</i>	8
Tabela 2.1. <i>Valores de consistência interna das variáveis em estudo</i>	36
Tabela 2.2. <i>Médias e desvios-padrão das variáveis</i>	38
Tabela 1.3. <i>Médias, desvios-padrão e valores de t para a questão “Se pudesse retroceder no tempo voltaria a optar pela área de formação de Serviço Social?”</i>	40
Tabela 2.4. <i>Correlações das variáveis em estudo</i>	44
Tabela 2.5. <i>Regressão hierárquica para a predição da Satisfação com a carreira (preditor satisfação profissional)</i>	45
Tabela 2.6. <i>Regressão hierárquica para a predição do comprometimento com a carreira (preditores satisfação profissional e satisfação profissional)</i>	45
Tabela 2.7. <i>Regressão hierárquica para a predição do bloqueio na carreira (preditores satisfação profissional e satisfação profissional)</i>	46

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1.1. <i>Características pessoais que cooperam no desenvolvimento do comprometimento com a carreira</i>	25
Figura 1.2. <i>Dimensões do Comprometimento com a Carreira</i>	26
Figura 1.3. <i>Dimensões de bloqueio na carreira</i>	27
Figura 1.4. <i>Matriz de bloqueio na Carreira e Satisfação na Carreira</i>	28
Figura 2.1. <i>Resultados questão: “Salário bruto auferido”</i>	32
Figura 2.2. <i>Resultados questão: “Setor intervenção”</i>	33
Figura 2.3. <i>Resultados questão: “Junto a que população intervém?”</i>	34
Figura 2.4. <i>Médias das questões sobre a Ordem Profissional dos assistentes sociais</i>	39
Figura 2.5. <i>Média de satisfação profissional de acordo com o salário bruto auferido</i>	41
Figura 2.6. <i>Média de satisfação com a carreira de acordo com o salário bruto auferido</i>	42
Figura 2.7. <i>Média de satisfação profissional de acordo com o tempo na função</i>	42

Lista de Abreviaturas e Siglas

APSS – Associação de Profissionais de Serviço Social;

CDAS – Código Deontológico dos Assistentes Sociais;

GPEARI-MCTES - Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior;

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social;

IASSW – International Association of Schools of Social Work;

IFSW – International Federation of Social Workers;

ISSSL – Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa;

PUC-SP – Pontifical Catholic University de São Paulo;

RSI – Rendimento Social de Inserção.

INTRODUÇÃO

O Serviço Social surge em Portugal num contexto ditatorial, contrário aos princípios dos direitos humanos, justiça social e equidade, que defende. Porém, soube prevalecer, fazendo face ao regime opressivo, através da integração de princípios e valores democráticos, ligados aos direitos políticos, sociais e cívicos, transformando a sua ação de voluntarismo para uma prática profissional norteada por conhecimentos teóricos e práticos. Foram necessários muitos anos, para que o Serviço Social contraísse o seu próprio conhecimento (Carvalho & Pinto, 2015).

Em Portugal, a profissão de assistente social, que era sobretudo exercida no setor público estatal, no âmbito do qual participava na conceção de políticas e na sua execução, nomeadamente em áreas setoriais como a segurança social, a saúde, a educação, o trabalho, a habitação e justiça, vê-se hoje prioritariamente solicitada para funções de ação direta e emergenciais, sobretudo pelas Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) - (Código Deontológico dos Assistentes Sociais – CDAS, 2018). Estas alterações, decorrentes também da contratualização dos serviços e da transferência de responsabilidades entre o Estado e as entidades do setor privado, têm tido impactos significativos na reconfiguração da profissão, nas condições de exercício da mesma e tem significado frequentemente trabalho mal remunerado, ausência de carreira e competição desregulada com outras profissões (CDAS, 2018). Numa conjuntura de crise global e de crise de legitimidade e financeira do Estado, é colocado em causa o investimento nas políticas sociais e por consequência na profissão de assistente social (Carvalho & Pinto, 2015). Também o sistema capitalista tem vindo a favorecer mudanças estruturais no seio da sociedade, aumentando e acentuando a pobreza e o aparecimento de novos problemas sociais, que por sua vez, comportam novos desafios e alterações no seio da formação de Serviço Social e no da profissão (Robertis, 2018).

Estas situações tendem a conduzir à privação de concretização de objetivos pessoais de vida, comportando a sentimentos de insegurança, revolta, descreditação e à falta de satisfação destes profissionais em relação ao seu trabalho (Duque, 2018), o que pode prejudicar o desempenho laboral, a produtividade, o comportamento organizacional, o bem-estar físico e psicológico, a satisfação com a vida, podendo mesmo o trabalhador entrar num estado de exaustão emocional (*burnout*), aumentando assim, o absentismo e a rotatividade dentro de uma determinada organização (Ferreira et al., 2001).

Tendo em conta as consequências enunciadas e o papel que o trabalho e a carreira desempenham na vida dos indivíduos, torna-se, por esse motivo, relevante refletirmos sobre as perspetivas de carreira, bem como compreender como os assistentes sociais estão vinculados com as suas carreiras. Estes vínculos, comprometimento e bloqueio, advêm da perceção e motivação entre os trabalhadores e a carreira, e refletem diferentes comportamentos que podem ter precursões ao nível organizacional, social e pessoal.

Face à escassez de literatura realizada sobre esta temática no confronto com a população de assistentes sociais em Portugal, o estudo da satisfação e comprometimento com a carreira destes profissionais justifica-se como pertinente, pois permitirá delinear algumas propostas de intervenção/estratégias de recursos humanos, com vista a um aumento da satisfação profissional e da satisfação com a carreira. Assim, são objetivos deste estudo de carácter quantitativo, compreender como os assistentes sociais em Portugal percecionam o vínculo com a carreira, para perceber o comprometimento e o bloqueio que sentem em relação a esta, bem como observar o efeito da satisfação profissional e com a carreira no comprometimento e bloqueio desta. São ainda objetivos desta investigação auscultar a perceção dos trabalhadores da área sobre a criação da ordem dos assistentes sociais e seu impacto na profissão, assim como percecionar o desejo/vontade de continuar na área profissional de Serviço Social.

Quanto à estrutura, o presente trabalho de investigação encontra-se estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo é composto pelo Estado de Arte, que se subdivide em dois grandes temas. Na primeira parte é apresentada uma revisão da literatura sobre o Serviço Social em Portugal, contendo uma breve contextualização histórica, uma descrição sobre a temática, e uma reflexão sobre as dificuldades que o Serviço Social e a profissão enfrentam na atualidade. O segundo ponto contém uma revisão da literatura sobre a satisfação profissional e carreira, onde são retratadas as variáveis satisfação profissional, satisfação com a carreira profissional, comprometimento e bloqueio na carreira, as quais suportam as hipóteses de investigação. O segundo capítulo é composto pela Investigação Empírica, que por sua vez se encontra subdividida em três partes: metodologia, resultados e discussão. Para finalizar, no terceiro e último capítulo é exibida uma breve conclusão acerca do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. O Serviço Social em Portugal

1.1. Enquadramento histórico do Serviço Social em Portugal

O Serviço Social nasce associado à Revolução Industrial, que trouxe consigo o acordar dos estados ocidentais para as políticas de iniciativa pública de regulação da pobreza, criando a necessidade de uma nova profissão que agisse diretamente sobre os mais carenciados. No entanto, é necessário referir que este processo não acontece em simultâneo e com igual intensidade nos diferentes países do ocidente (Bento, 2014).

Em Portugal, a primeira escola de Serviço Social nasce na sequência das propostas apresentadas em 1934, no I Congresso da União Nacional, pela Condessa de Rilvas e de Bissaya Barreto, onde estava contemplado a criação do Instituto de Serviço Social e da Escola Normal Social (Branco, 2009), sendo discutido o projeto político do Estado Novo. Neste, constavam que as instituições de caridade deveriam “cuidar da assistência social organizada”, justificando a necessidade da criação destas escolas (Carvalho, 2010, p. 149-150). Na sequência do congresso, abre em 1935, em Lisboa a primeira escola de Serviço Social em Portugal, denominada Instituto de Serviço Social, a que se seguiu em 1937 a abertura da segunda escola, a Escola Normal em Coimbra (Carvalho, 2010).

A institucionalização do Serviço Social na realidade portuguesa surge assim, num contexto sociopolítico autoritário e corporativista, oposto ao modelo de Estado Social (Branco, 2015) e tinha o objetivo satisfazer não só o campo da medicina social, mas também, de responder à necessidade de evangelização à imagem da doutrina social da Igreja, bem como do cumprimento do corporativismo legal (Carvalho at el., 2018). Segundo Carvalho e Pinto (2015), em Portugal, o Serviço Social erguer-se como uma profissão essencialmente feminina, dirigida às mulheres de classe burguesa, agregando princípios e valores democráticos associados a direitos cívicos, políticos e sociais. A estas era exigido um perfil vocacional e padrões morais associados à ideologia do Estado Novo.

É em 1939, que o Estado regula a formação em Serviço Social, sendo nessa data reconhecidos os Institutos de Serviço Social de Lisboa e Coimbra e estipulado o plano de estudos da formação. Este plano de formação, tinha uma duração de três anos e abrangia as “dimensões médico-sanitária, jurídica, filosófica e do serviço social”, contando ainda, com uma componente prática, que se compunha com a realização de estágios curriculares de continuidade durante os três anos. Esta formação era certificada, dando o diploma do título profissional de assistente social (Branco, 2009, p. 62-63).

Segundo o Decreto-Lei nº. 30135, de 14 de dezembro de 1939, as assistentes sociais exerciam a sua atividade profissional “junto de fábricas, organizações profissionais, instituições de assistência e particularmente entre as famílias humildes e de restrita cultura, as mais facilmente influenciáveis, com objetivos higiénicos, morais e intelectuais”.

A função do Serviço Social foi entendida como uma atuação profissional com o objetivo de melhorar as condições da população mais carenciada e paralelamente, de controlo e atenção sobre os mesmos (Carvalho & Pinto, 2015). Em 1945, o campo de atuação profissional do Serviço Social expande-se, começando os assistentes sociais também a exercer funções na “área hospitalar, dispensários de saúde, organismos tutelares educativos e prisionais, sendo o Estado o principal empregador” (Branco, 2009, p. 63).

Na década de 50 surge a terceira escola de Serviço Social, no Porto (Carvalho, 2010) e a formação em Serviço Social passa de ter duração de três anos, para uma duração de quatro anos letivos (Branco, 2009).

Durante os anos 60 o Serviço Social sofre profundas alterações, tanto no campo da formação, como no campo da atuação profissional (Branco, 2009). A revolução no Serviço Social foi impulsionada pelos movimentos sociais anticolonialistas, antiguerra, antirracistas, feministas e académicos que comportaram a mudanças significativas nos Estados Unidos da América e na Europa (Carvalho et al., 2018). Em Portugal, começa uma profunda transformação na sociedade portuguesa, é dada ênfase à reforma da saúde pública e da assistência, ao reconhecimento do direito à saúde, fortalecendo o papel da prevenção social e do Serviço Social, o que comportou a descentralização das respostas sociais (Carvalho et al., 2018). É a partir desta data, que a formação em Serviço Social começa a adotar os modelos já praticados nos países democráticos ocidentais, centrados

nos direitos sociais e humanos (Branco & Fernandes, 2005), começando-se a lecionar as disciplinas de Ciências Sociais e de métodos de Serviço Social. Sendo em 1961 autenticada como curso superior, mas não universitário, é também nesse ano letivo (1961/1962), que são admitidos os primeiros estudantes do sexo masculino (Branco, 2009). Nesta altura o Serviço Social apresentava-se como a profissão do trabalho social mais consolidada em Portugal (Branco, 2009).

Após a revolução de 25 de abril de 1974, o Serviço Social emerge numa nova fase, marcada pela revolução e pela democracia. É nesta altura, que a formação inicia a questionar as abordagens clássicas do Serviço Social e se começa a introduzir uma metodologia integrada e global, havendo uma mudança de paradigma, no que se refere ao papel do assistente social, como profissional comprometido com os interesses das classes excluídas e como agente de mudança institucional (Branco, 2009). É a partir desta data, que os assistentes sociais tentam alterar a sua imagem, dotando-a de modernidade, implicada com a justiça social e com o bem-estar da sociedade (Carvalho, 2010). Por esta altura, o Serviço Social inicia a progredir juntamente com o implemento dos regimes democráticos, da institucionalização das Ciências Sociais e com o interesse do Estado de se responsabilizar socialmente. Estas alterações na conjuntura portuguesa permitiram a consolidação da profissão e do seu estatuto profissional, “através da criação de associações profissionais, carreiras, definição de conteúdos funcionais, reconhecimento e valorização da formação académica” (Carvalho, 2010, p. 154). Tal permitiu que houvesse uma alteração do campo de ação dos assistentes sociais, começando a integrarem-se no contexto das políticas sociais setoriais (saúde, segurança social, justiça, habitação, trabalho e educação) (Carvalho, 2010). Foi ainda na década de 70, que os assistentes sociais se constituíram como classe, surgindo em 1978 a Associação de Profissionais de Serviço Social – APSS (Carvalho, 2010).

Em 1986, com a entrada de Portugal na União Europeia, a estrutura do conhecimento no Serviço Social enfrentou novos desafios no contexto do ato de globalizar e da globalização da sociedade e do conhecimento. O Serviço Social em Portugal, passou a estabelecer diálogos estreitos com entidades congéneres de diferentes países da Comunidade Económica Europeia e passou a resgatar conhecimentos produzidos nos países Anglo-Saxónicos (Ferreira, 2014). Em 1987 é estabelecido um convénio entre o Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa (ISSSL) e Pontifical Catholic University (PUC-SP) de São Paulo que vêm permitir o desenvolvimento de

mestrados e doutoramentos em Serviço Social no país (Carvalho, 2014). Iniciando-se, em fevereiro de 1987, o I Programa de Mestrado em Serviço Social (Branco, 2009). Em 1989, a formação em Serviço Social vem reconhecida como licenciatura, passando a ter uma duração de cinco anos. Estas alterações ao nível da formação favoreceram a concretização de um corpo de profissionais dotado de competências ao nível do saber, saber fazer, saber comunicar e saber exercer a sua função em várias áreas de atuação (Carvalho, 2010).

Segundo Carvalho (2010), é a partir de 1990 que a profissão começa um processo de consolidação impulsionado pela reestruturação das políticas públicas, que permitiram estabelecer um novo pacto social com as instituições particulares de solidariedades, que se responsabilizavam da ação social junto de crianças, jovens, pessoas idosas e outras áreas de intervenção social, resultando na criação do rendimento mínimo garantido em Portugal¹ em 1996, sendo os assistentes sociais os principais profissionais na implementação desta medida. De acordo com Branco e Fernandes (2005), na segunda metade da década de 90 criam-se novos cursos de Serviço Social, o que se reflete numa mudança na conjuntura portuguesa, no que concerne à formação académica em Serviço Social. Este facto resultou, em parte, do avanço das políticas públicas e da responsabilização do estado pela proteção social e criação de bem-estar (Carvalho, 2010). Em 1997, nascem em Portugal os primeiros cursos de doutoramento em Serviço Social, resultante do convénio estabelecido em 1987 entre ISSSL e a PUC-SP (Carvalho, 2014), um processo semelhante ao I Programa de Mestrado em Serviço Social (Branco, 2009).

É no ano 2000, que a licenciatura em Serviço Social começa a ser ministrada no ensino público, nomeadamente na Universidade dos Açores, estando limitada até à data ao ensino superior privado (Santos et al., 2020). A partir de 2001, a APSS deu início no Congresso de Aveiro da Associação de Profissionais de Serviço Social a um processo que visava o reconhecimento de uma Ordem dos Assistentes Sociais, tendo levado a cabo junto do poder político inúmeras ações estratégicas para a criação desta Ordem profissional (Carvalho e Pinto, 2015). No entanto, é só a dia 25 de setembro de 2019 que é publicada a Lei 121/2019 que cria a Ordem dos Assistentes Sociais e aprova o respetivo estatuto.

¹ Atualmente denominado de Rendimento Social de Inserção (RSI)

1.2. A profissão de assistente social

O Serviço Social tem uma expressão mundial enquanto disciplina e profissão, regendo-se por padrões teóricos-metodológicos, éticos e políticos (CDAS, 2018). Segundo a definição global “O Serviço Social é uma profissão de intervenção e uma disciplina acadêmica que promove o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, o *empowerment* e a promoção da pessoa. Os princípios de justiça social, dos direitos humanos, da responsabilidade coletiva e do respeito pela diversidade são centrais ao Serviço Social. Sustentado nas teorias do Serviço Social nas ciências sociais, nas humanidades e nos conhecimentos indígenas, o Serviço Social relaciona as pessoas com as estruturas sociais para responder aos desafios da vida e à melhoria do bem-estar social.”² (CDAS, 2018).

O Serviço Social tem como base científica as ciências sociais e humanas, e como base ética questões como os direitos humanos, a dignidade humana, a justiça social e a autodeterminação do indivíduo como pessoa/cidadão (Ferreira, 2014).

Segundo o CDAS (2018), são assistentes sociais os profissionais diplomados em Serviço Social (licenciatura). Esta profissão encontra-se integrada no “Grande Grupo 2 – Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” no âmbito da Classificação Nacional das Profissões (INE, 2010).

Atualmente o assistente social manifesta um impacto na responsabilidade social das organizações e nas suas respostas profissionais aos desafios da sociedade contemporânea caracterizada pela globalização social, através da sua crítica e do pensamento reflexivo “Esta capacidade assenta em três condições: responsabilidade ética; competência técnica e exigência teórica” (Ferreira, 2014, p. 332). Deverá ser um profissional dotado de competências políticas, relacionais, psicossociais, técnico-operativas, reflexivas e assistenciais, que através de uma prática interdisciplinar e transdisciplinar atua ao nível social (CDAS, 2018). Os setores primordiais onde os assistentes sociais desempenham as suas funções são: a segurança social, saúde, educação, trabalho, habitação, justiça, ação social, desenvolvimento social e sustentável (CDAS, 2018).

² Definição aprovada pela Assembleia Geral IFSW e pela Assembleia Geral IASSW em julho de 2014.

Atualmente, a União Europeia legitima a atribuição dos privilégios da coesão social no Serviço Social, o que exige o aprofundamento dos campos teórico-científicos nos domínios da formação científica e da investigação. No contexto da intervenção dos assistentes sociais, é necessária uma intervenção profissional baseada em procedimentos teóricos e metodológicos e em princípios éticos e deontológicos para reconhecer o sujeito como parceiro da ação (Ferreira, 2014).

Através de Branco (2009), tendo em consideração as áreas de trabalho dos assistentes sociais de maior incidência e de forma a caracterizar as funções desempenhadas por estes profissionais, tomemos em conta a Tabela 1.1.

Tabela 1.1.

Áreas de trabalho e principais funções dos assistentes sociais

Áreas de Trabalho	Funções Principais
- Segurança Social (programas de assistência social e missões de assistência)	<p><u>Programas de Assistência Social:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir ajuda social em situações de precariedade económica e social, de marginalização e exclusão social; - Administração de programas de mínimos sociais (ex. rendimento mínimo garantido); <p><u>Missões de Assistência:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoio técnico aos organismos associativos; - Assessoria aos tribunais; - Execução de medidas de proteção a crianças e jovens em risco social; - Exercer funções de conceção e avaliação de programas; - Intervenção direta de carácter psicossocial;
- Justiça (Estabelecimentos Prisionais e serviços de Reinserção Social)	<p><u>Estabelecimentos Prisionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoio técnico aos tribunais de execução de penas; - Acompanhamento e preparação do regresso à situação de liberdade; <p><u>Serviços de Reinserção Social:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assegurar assessoria técnica aos tribunais; - Garantir apoio técnico no domínio do direito tutelar de menores (menores infratores);

	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenção social no quadro de Centros Educativos; - Participação em projetos de reinserção e prevenção da marginalidade; - Elaboração de relatórios sociais de diagnóstico, prognóstico e avaliação do acompanhamento de menores, arguidos em geral, vítimas e suas famílias;
<p>- Saúde (campo hospitalar e cuidados primários de saúde)</p>	<p><u>Campo hospital:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Acolhimento dos doentes e famílias; - Apoio assistencial; - Informação sobre direitos e recursos sociais, do aconselhamento e suporte emocional na gestão da doença; - Preparação da alta social, coordenação e mobilização de recursos sociais; - Trabalhar os doentes e as suas famílias ao nível do suporte emocional; <p><u>Cuidados Primários de saúde:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenir e educar para a saúde; - Humanização dos serviços e funções de advocacia social;
<p>- Educação (escolas do ensino básico e secundário)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde 1991 que esta prevista a integração de Assistentes Sociais nos Serviços de Psicologia e Orientação da rede de escolas para colmatar os problemas de insucesso e abandono escolar, no entanto, estes serviços são maioritariamente compostos por psicólogos, sendo claramente marginal a não inserção de assistentes sociais e outros profissionais da área social;
<p>- Autarquias Locais (serviços municipais de Ação Social, Educação, Saúde, Habitação, Urbanismo e Recursos Humanos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conceção, dinamização e avaliação de programas de desenvolvimento social, com particular ênfase nas redes de equipamentos e serviços sociais e em projetos de carácter promocional e educativo;
<p>- Organizações Sociais não Lucrativas (principalmente na área do apoio a família e idosos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Funções de direção técnica, sendo por isso responsáveis pela coordenação e administração de equipamentos e serviços sociais.

Fonte: Baseado em Branco (2009)

Ainda de acordo com Branco (2009), nestes e noutros campos, as áreas de trabalho dos assistentes sociais são partilhadas com outros profissionais das ciências sociais, como por exemplo sociólogos, psicólogos, antropólogos, animadores socioculturais, médicos e enfermeiros. Independentemente do setor de intervenção onde o assistente social esteja a exercer funções, este desempenha sua ação com indivíduos ou grupos vulneráveis à pobreza e exclusão, unificada no desenvolvimento de programas e projetos de intervenção, que promovem a capacitação e o *empowerment*. As suas funções consistem no desenho, planeamento e desenvolvimento de ações e a sua respetiva avaliação. Pode também ser técnico de ação direta das políticas sociais existentes e participar na elaboração de medidas de política social (Carvalho & Pinto, 2015).

No que concerne ao número de profissionais licenciados em Serviço Social, este não é fácil aferir, tendo em conta que não há dados estatísticos que permitam conhecer a evolução em termos numéricos numa perspetiva diacrónica. Desta forma, o único indicador que nos permite averiguar, aproximadamente, a atual evolução e a dimensão deste grupo profissional é o número de licenciados em Serviço Social (Branco, 2009). Nesse sentido, segundo Carvalho et al. (2018), estima-se que em Portugal existam 20.000 pessoas licenciadas em Serviço Social, ou seja, 20.000 assistentes sociais. Os dados estatísticos da DGEEC, publicados em 2017, indicavam que se licenciaram 7040 estudantes entre os anos 2007 e 2015, dos quais 6.466 do sexo feminino (91.8%) e os restantes 574 do sexo masculino (8.2%). No que diz respeito ao grau de mestre, no período de tempo referido, receberam a certificação 529 pessoas, das quais 483 (91.3%) mulheres e 46 (8.7%) homens, já em relação ao doutoramento, terminaram 19 estudantes, 15 (78.9%) mulheres e 4 (21.1%) homens.

1.3. Desafios para a profissão

Em Portugal, as alterações na esfera económica, política e social de uma sociedade em mudança com profundas e aceleradas transformações, têm comportado ao Serviço Social numerosas dificuldades e desafios, tanto na esfera da formação, como da profissão.

De acordo com Martins et al. (2015), têm-se assistido a um aumento do número de licenciados em Serviço Social, que está relacionado com as alterações na quantidade de ofertas formativas do curso de Serviço Social e pela implementação do acordo de

Bolonha. Nas últimas décadas em Portugal a oferta formativa em Serviço Social teve um enorme crescimento, passando de 5 licenciaturas em 1996, para 27 licenciaturas em 2011, lecionadas em 22 estabelecimentos de ensino superior (Margarido 2012). O acordo de Bolonha, também levou a transformações na formação, nomeadamente na redução da duração da mesma, que se acompanhou, segundo Martins et al, (2015) numa diminuição dos conteúdos teóricos e metodológicos, com especial ênfase nas competências técnico-operativas.

Ainda no que concerne ao sistema de ensino universitário, é importante ressaltar que apesar do alargamento do número de cursos e de alunos, ainda se verifica em alguns países a falta de professores universitários com formação em Serviço Social. Sendo os professores com esta formação responsabilizados para o ensino das práticas, enquanto outros professores com formação noutras áreas das ciências sociais (ex. sociologia, antropologia ou educação) ficam encarregues das unidades curriculares mais teóricas e metodológicas (Campanini, 2011). Contudo, a estas situações somam-se a intensificação das medidas de austeridade e da crise política e financeira de 2008, que comportaram ao aumento do empobrecimento da população em Portugal, levando ao aumento da taxa de desemprego dos assistentes sociais no país (Martins et al., 2015), o que comportou ao incremento das desigualdades sociais tanto na formação de Serviço Social, como na profissão. Convergindo numa redução da oferta formativa, passando em 2016 para 17 cursos de formação em Serviço Social (Santos & Martins, 2016).

Na conjuntura de crise global, de legitimidade e financeira nacional, é questionada não só o investimento na política social, mas também na profissão de assistente social. (Carvalho & Pinto, 2015). Em Portugal, o desemprego e a precariedade laboral são nos dias de hoje uma realidade da nossa sociedade, não sendo os profissionais de Serviço Social uma exceção. No que respeita a esta profissão, estes problemas representam uma realidade vincada, sendo que muitos profissionais não se encontram a exercer funções na área social. Por sua vez, outros assistentes sociais que se encontram a exercer funções na área, deparam-se muitas vezes com situações e contextos de precariedade, não estando a executar na íntegra o exercício das suas funções profissionais, o que pode comportar a um sentimento de mal-estar e de descreditação ao nível profissional, questionando a sua posição no mercado de trabalho (Dias & Duque, 2018).

De acordo com os dados obtidos junto do Centro de Estatísticas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)³ sobre os assistentes sociais desempregados registados nos centros de emprego do IEFP em 2021 em Portugal Continental, existiam em média 1285 profissionais desempregados, sendo que em média 1192 eram mulheres e 93 eram homens.

O desemprego dos assistentes sociais é consequência da crise económica que se vivencia em Portugal, da falta de meios económicos que impossibilitam a contratação destes profissionais e a saturação do mercado de trabalho, existindo um desequilíbrio entre o número de diplomados em Serviço Social e o número de vagas disponíveis, mesmo que, exista uma grande necessidade de intervenção desses profissionais diante da gravidade dos problemas sociais. Contudo, é importante ressaltar que outro dos principais desafios com que se depara o Serviço Social é pelo fato de certas funções inerentes ao Serviço Social, serem desempenhadas por profissionais de outras áreas, o que revela a falta de consciência da importância e significado do Serviço Social (Dias & Duque, 2018).

O desemprego no Serviço Social, também se deve à existência de um modelo de desenvolvimento que leva ao surgimento de emprego precário, negligenciando valores como o da família, que dificultam a concretização de objetivos de vida pessoais, levando a sentimentos de insegurança, revolta, insatisfação e desacreditação (Dias & Duque, 2018).

Martins e Tomé (2008), constataram que após o ano 2000, o mercado de trabalho onde operam os assistentes sociais, veio a sofrer alterações significativas, no que diz respeito à capacidade de integração dos licenciados em Serviço Social. Até ao ano 2000, observa-se que os recém-licenciados tinham facilidade na integração no mercado de trabalho, o que se veio a alterar após essa data, não só pelo aumento do número de licenciados, como, pelas ofertas de emprego não acompanharem esse aumento. Sendo nos dias de hoje um grande desafio para a profissão a situação de desemprego dos profissionais, do subemprego e do emprego em condições precárias.

Segundo Branco (2009), outro dos entraves que o Serviço Social enfrenta, refere-se à estrutura do mercado de trabalho dos assistentes sociais em Portugal, assistindo-se a processos de dualização do mercado de trabalho. Esta dualização, diz respeito às desigualdades de condições (estruturas de carreiras, condições remuneratórias,

³ IEFP – Publicações Estatísticas (<https://www.iefp.pt/estatisticas>)

regulamentação profissional) entre o setor público e empresarial e o sector privado, sendo os profissionais que desempenham funções no setor público que se encontram abrangidos com uma maior proteção, apesar de ser este já um núcleo minoritário. Por outro lado, quem trabalha no sector privado social, encontra-se desprotegido no que se refere à regularização das relações de trabalho, auferindo salários mais baixos, vínculos contratuais precários, desrespeito pelo título profissional, entre outras situações (Branco, 2009).

No entanto, ainda segundo Branco (2009), a precarização da relação laboral abrange não só o sector privado social, como o sector público, porém, no Estado as relações laborais estabelecem-se maioritariamente através de contrato de trabalho, enquanto nas IPSS's o regime de prestação de serviços é frequente.

Também, no que corresponde às condições salariais entre estas duas realidades, é visível que os assistentes sociais contratados pelo Estado, que ocupam o cargo de Técnico Superior de Serviço Social recebem salários idênticos aos restantes especialistas da área das ciências sociais e humanas e tem mais facilidade de progredir na carreira, enquanto que os assistentes sociais com contrato ativo no setor privado social, auferem salários inferiores aos primeiros, sendo as relações laborais reguladas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, nº 26, de 15/07/2006 e suas atualizações, apresentando-se a carreira profissional igualmente mais desfavorável neste setor, no caso de não existir contrato coletivo de trabalho nestas identidades, as relações de trabalho, são maioritariamente marcadas pela precariedade e um salário baixo, sendo em algumas situações o salário mínimo nacional (Branco, 2009).

Carvalho e Pinto (2015), confirmam que nos dias que decorrem, as ofertas de trabalho que existem são maioritariamente no setor privado não lucrativo e, mais secundariamente, no setor empresarial. No entanto, estas são mais mal pagas e apresentam piores condições de trabalho para os assistentes sociais, enquanto comparadas com o sector público.

De acordo com a investigação científica conduzida por Teles et al. (2019), sobre os níveis de stresse e *engagement* laboral nos assistentes sociais portugueses, os autores chegaram à conclusão que o risco de *burnout* é superior em profissionais de Serviço Social que se encontram a desempenhar funções no setor privado, o que pode ser consequência da não existência dos recursos necessários, quando comparado com o setor

público, no sentido, de mobilizar os apoios imprescindíveis face a situações de grande vulnerabilidade social, bem como carecem de uma menor disponibilização de oferta (in)formativa, que sustente a sua intervenção nessas situações.

Através do estudo enunciado anteriormente, os autores também observaram que os assistentes sociais que trabalham em IPSS's, apresentavam maiores níveis de stresse laboral. Explicando que este resultado pode estar associado com a discricionariedade das políticas públicas que regulam o terceiro sector, uma vez que estas organizações dependem maioritariamente de financiamento público e estão sujeitas à pressão de terem de apresentar regularmente as suas candidaturas, a fim de garantir a sua sustentabilidade financeira, que regra geral, é muito frágil (Teles et al., 2019). A opinião pública da profissão também se apresenta como uma fragilidade, persistindo uma elucidação mediática, usualmente negativa (Branco, 2009).

Já no que diz respeito à jurisdição existente em Portugal, Branco (2009) critica-a por esta ser inexistente, permitindo que sejam estabelecidos conflitos entre várias profissões da área social, o que por sua vez permite a “usurpação” do título de assistente social, destacando como fragilidade a proteção desse título. Branco (2009), defende ainda a existência de um estatuto jurídico por parte do Estado que institua e regule a profissão em Portugal.

Dias e Duque (2018), também criticam o modelo social por este ser bastante flexível, o que faz com que profissionais de outras áreas de formação ocupem cargos que deveriam ser ocupados por assistentes sociais. Portanto, faz sentido afirmar que quando há um grande número de profissionais a desempenhar funções de assistentes sociais sem obedecer aos requisitos imprescindíveis para desempenharem tal função, enquanto muitos profissionais formados em Serviço Social estão desempregados, indica uma desvalorização e uma falta de reconhecimento da profissão.

No que se refere à autonomia profissional dos assistentes sociais em Portugal, esta varia consoante o contexto institucional e as funções atribuídas. Existe um nível autonomia significativo e de reconhecimento do poder de julgamento e descrição técnica onde o grupo profissional é predominante. Noutras situações, onde existe uma interdisciplinaridade dos seus recursos humanos, a autonomia dos assistentes sociais pode também ser elevada, no entanto, está sujeita a um processo constante de interação e negociação. Porém, nos casos onde existem uma maior competição entre profissões,

como por exemplo o caso da área da saúde, denotam-se dificuldades de afirmação da jurisdição do Serviço Social (Branco, 2009).

A atuação dos assistentes sociais também se vê ameaçada, neste caso em particular pela gestão de casos e a burocracia, que estão a substituir o verdadeiro acompanhamento dos casos sociais. O Serviço Social pauta-se por normas de ação orientadas por intervenções "tradicionais" e "paternalistas", guiadas por normas burocráticas e controlo financeiro dos direitos sociais, estas orientações têm implicações não só para a profissão, mas também para a vida das populações com as quais os assistentes sociais intervêm. Neste contexto, a promoção dos direitos humanos e da justiça social são postas em causa e desafiam o trabalho social a procurar outras formas de ação (Campanini, 2011).

As evoluções económicas, políticas e sociais também tem levado o Serviço Social a adoção de novas correntes teóricas, ao questionamento da prática, à perda de significado, de direção e à introdução de novas questões éticas ao ensino e à profissão (Robertis, 2018). Ainda o mesmo autor afirma que o sistema capitalista e a globalização têm favorecido o aumento acentuado da pobreza, provocando novos problemas sociais, mudanças estruturais que tem um grande impacto nas pessoas, produzindo a elevação de uma ideologia focada no próprio indivíduo (Robertis, 2018).

Todas estas alterações condicionam o futuro do Serviço Social, obrigando o assistente social a assumir novas exigências, sendo a formação forçada a sofrer transformações, com vista à introdução de novos conteúdos (Robertis, 2018).

Face ao exposto, torna-se pertinente repensar em medidas e estratégias que permitam colmatar as dificuldades evidenciadas, tanto no campo das políticas públicas e sociais, como da gestão de recursos humanos. Nesse sentido, é pertinente observar a perceção dos assistentes sociais em Portugal, face à sua profissão e à sua carreira.

2. Satisfação profissional e carreira

A evolução das novas tecnologias tem vindo a causar enormes alterações no que concerne ao trabalho, modificando a sua organização, natureza, levando à abolição de certas profissões e ao surgimento de novas. O trabalho representa nos dias de hoje um papel de extrema importância na vida dos indivíduos, sendo a área que maioritariamente recebe o maior investimento em termos de tempo, tendo implicações na satisfação e na carreira.

2.1. Satisfação no trabalho

Os primeiros estudos sobre a satisfação no trabalho, começaram a surgir na década de 30, após o modelo de organização do trabalho desenvolvido por Taylor, ter sido posto em causa e se ter começado a dar valor aos recursos humanos dentro das organizações. Desde dessa data, que a satisfação no trabalho tem vindo a ser um dos temas mais estudados, devido ao facto de se relacionar com o aumento da produtividade e à concretização pessoal dos trabalhadores (Lima et al., 1994).

O fenómeno da satisfação no trabalho tem sido descrito como uma atitude positiva (Schneider, 1975, cit. in Lima et al., 1995), ou como uma emoção positiva (Locke, 1976) em relação ao trabalho e às experiências laborais. Para Locke (1976), a satisfação no trabalho é resultado de um estado emocional manipulado por experiências e emoções, tanto positivas como negativas, conseguinte de uma avaliação individual realizada pelo trabalhador. Ou seja, a satisfação profissional é entendida pelo autor como resposta afetiva e emocional que resulta da posição de um indivíduo em relação ao seu trabalho (Locke, 1976).

Dormann e Zapf (2001), definem a satisfação profissional como uma condição fulcral no trabalho, que se reflete como indicador de qualidade de vida dos trabalhadores. Já para Weiss (2002), a satisfação no trabalho é definida como uma atitude ou opinião que deriva de uma avaliação sobre determinada situação laboral (realidade vs. expectativas). De acordo com Spector (2005), a satisfação alusiva ao trabalho é uma atitude que reflete o sentimento dos trabalhadores em relação aos seus trabalhos, seja no

geral ou tendo em conta aspetos específicos, como por exemplo as relações laborais, remuneração, entre outros.

A satisfação profissional, enquanto estado emocional, sentimento ou resposta afetiva em relação ao trabalho, advém da avaliação que o trabalhador faz do seu entorno laboral, tendo em consideração os seus valores e perspetivas individuais. Já enquanto atitude generalizada relativamente ao trabalho, considera-se a satisfação no contexto das atitudes na ligação ao trabalho, que por sua vez usufruí da componente cognitiva (opinião acerca da experiência individual no trabalho) e componente afetiva (perceção do trabalhador sobre o seu trabalho) (Martinez & Paraguay, 2003).

A satisfação no trabalho é assim um fenómeno complexo, subjetivo, vivenciado de maneiras diferentes de pessoa para pessoa, sendo que a própria pessoa pode experienciar de modos desiguais no decorrer do tempo. Este fenómeno relaciona-se com fatores internos e externos ao ambiente de trabalho, sendo quando o trabalhador não está satisfeito pode causar dano físico, mental, afetando o comportamento profissional, social, pessoal e familiar (Martinez & Paraguay, 2003), acabando por influir nas escolhas profissionais, na taxa de produtividade, na competitividade entre colegas e no crescimento dentro da organização (Millán et al., 2013).

Quando refletimos sobre as consequências que a satisfação no trabalho comporta, pensamos sobretudo no desempenho laboral e na produtividade, na rotatividade de trabalhadores, no absentismo, nos comportamentos organizacionais, no bem-estar físico, psicológico, no *burnout* e na satisfação com a vida (Ferreira et al., 2001).

Apesar dos estudos mostrarem que a correlação entre a satisfação profissional e o aumento da produtividade não é muito acentuada, Alcobia (2001) defende que essa associação existe e é positiva. Pois os trabalhadores mais eficazes no desempenho das suas funções, demonstram maior grau de satisfação, o que por sua vez se manifesta na melhoria da assiduidade dos trabalhadores dentro de uma organização, aspeto que influencia a produtividade e a vida das organizações.

Iffaldano e Muchinsky (1985), referem que nem sempre a satisfação no trabalho está extremamente relacionada com alta produtividade do trabalhador. No entanto, é importante ressaltar que os trabalhadores que mais produzem, revelam mais altos níveis de satisfação, uma vez que uma melhor produção comporta a uma melhor recompensa.

Fassoulis e Alexopoulos (2015), referenciam que a satisfação no trabalho é um aspecto fulcral para a concretização dos objetivos empresariais, associando a satisfação com o aumento da produtividade. Tendo em conta o estudo de Garmendia et al. (2020), é possível observar que maiores níveis de satisfação por parte dos trabalhadores contribuem também para o aumento significativo da autonomia, formação, informação e capacidade de participação na tomada de decisão estratégica da organização. Outro aspecto que também é influenciado pela satisfação no trabalho é a rotatividade. Através dos estudos realizados, é possível verificar a relação entre essas duas variáveis, observando-se que elevados índices de satisfação no seio das organizações, revelam um contributo na redução da rotatividade (Newstrom, 2008). Usualmente, maiores taxas de satisfação laboral, significam menores níveis de absentismo, maior eficácia, uma maior produtividade e uma menor rotatividade (Valentine et al., 2011). Já no que diz respeito à relação existente entre a satisfação no trabalho e o absentismo, Cunha et al. (2004), defendem que esta relação é inversa, ou seja, quanto menor for a satisfação dos trabalhadores, maior vai ser o absentismo, particularmente o absentismo voluntário. Os estudos realizados por Oliveira (2009), Graça (2010), Maciel et al. (2011), Pinho (2014) e Girardi et al. (2018), apontam uma correlação negativa entre as variáveis em estudo, o que significa, que os trabalhadores mais satisfeitos com o seu trabalho, tendem a avaliá-lo de forma positiva, o que reduz o absentismo. Ou seja, quanto mais satisfeitos estiverem os trabalhadores, menos propensos estarão a faltar ou a colocar baixas médicas. No que diz respeito à cidadania organizacional, Swaminathan e Jawahar (2013) referem que a satisfação no trabalho tem influência no nível de comportamento de cidadania organizacional, influenciando o desempenho profissional. No estudo realizado por Costa et al. (2017), os resultados demonstram, à semelhança de outros estudos sobre a satisfação no trabalho, que os comportamentos de cidadania organizacional mantêm uma correlação positiva com a primeira variável. Também o bem-estar físico e o bem-estar psicológico estão inteiramente relacionados com a satisfação no trabalho, uma vez que interferem diretamente na saúde do trabalhador. Os trabalhadores mais satisfeitos, terão melhor qualidade de vida e menor ocorrência de doenças, sejam estas do fórum físico ou psicológico (Martinez & Paraguay, 2003).

A literatura indica igualmente que os níveis de satisfação no trabalho ou a falta desta, podem-se correlacionar com o *burnout*, uma vez que este é considerado como um estado de exaustão extrema emocional, tendo como consequências a falta de

produtividade (Ferreira et al., 2001). Nesse sentido Visser et al. (2003), explica que quanto mais satisfeito tiver o trabalhador em relação ao seu trabalho, menor é a probabilidade de vir a padecer da síndrome de *burnout*, sendo que a insatisfação exerce uma grande influência em situações de exaustão emocional.

Em relação ao nível de satisfação, os estudos literários apontam para um maior nível de satisfação dos trabalhadores por conta própria, face aos trabalhadores por conta de outrem (Millán et al., 2013), também os trabalhadores mais jovens tendem a demonstrar menor satisfação face ao trabalho, quando comparados com pessoas mais velhas (Krumm et al., 2013). Já no que se refere ao tempo do exercício da função, este revela uma correlação negativa em relação à variável satisfação laboral, pois quanto menor é o tempo dentro de uma organização, maior é o grau de satisfação (Martinez et al., 2004). Em relação à remuneração do trabalhador, os estudos demonstram uma correlação muito baixa, não se devendo ao valor auferido, mas sim a percepção de justiça percebida pelo trabalhador em relação aos colegas (Spector, 2012). Ainda que o vencimento seja um indicador de satisfação, esta variável apresenta algumas particularidades, uma vez que os estudos revelam que quando o trabalhador é mal remunerado, este tende a apresentar menores níveis de satisfação. Todavia, se o trabalhador for bem remunerado, esta situação não comporta diretamente à satisfação laboral (Silva-Junior, 2001).

No entanto, segundo os estudos sobre a satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem realizados por Moura et al. (2016), Ferreira et al. (2017) e Silva e Potra (2019), os resultados apresentam que os profissionais mais jovens e com menos tempo de serviço demonstram maiores níveis de satisfação em relação aos vencimentos, enquanto os mais velhos sentem maior grau de satisfação no que diz respeito à moral.

Para se medir o grau de satisfação no trabalho é imprescindível ter em atenção duas perspetivas, a perspetiva unidimensional e a perspetiva multidimensional. Na primeira, a satisfação no trabalho é considerada como uma atitude em relação à globalidade do trabalho, dependendo de diferentes aspetos que determinam a situação laboral. Já a segunda dimensão é constituída pela satisfação dos trabalhadores com base em distintos fatores laborais que podem ser medidos de forma singular (Alcobia, 2001).

Dentro da dimensão multidimensional, Alcobia (2001) reconhece as chefias, a organização do trabalho, os colegas, as condições, o salário, os subordinados, a

precariedade laboral, a quantidade de trabalho, o desempenho individual, as perspectivas de progressão na carreira como fatores que influenciam a satisfação do trabalhador.

Para Tamayo (2000), os fatores que influenciam a satisfação laboral são o salário, os colegas, a supervisão, a promoção da carreira, os benefícios, as condições de trabalho, a estabilidade, a evolução pessoal e a quantidade de trabalho. Já para Mullins (2004), a satisfação está inteiramente relacionada com fatores pessoais, sociais, culturais, organizacionais e ambientais.

2.2. Satisfação com a carreira profissional

A tecnologia tem vindo a aportar inúmeras transformações ao mercado de trabalho, através da redução do número de postos de trabalho, a abolição de funções e necessidade de novas competências, o que comporta a uma descaracterização da carreira tradicional, levando a novas formas de relação entre o trabalhador e a organização (Andrade et al., 2011).

A carreira representa na vida dos indivíduos e das organizações um papel de extrema importância, uma vez que esta afeta outros aspetos, como por exemplo o desempenho, a saúde e o bem-estar (Magalhães & Bendassolli, 2013).

A palavra Carreira tem origem no latim (*carraria*), cujo significado é “estrada para carros” (Martins, 2011). No entanto, o termo carreira começou a ser utilizado para definir o trajeto de vida profissional a partir do séc. XIX, surgindo em simultâneo à revolução industrial e aos sistemas capitalistas. De acordo com Chanlat (1995), o conceito de carreira esta relacionado com a estabilidade profissional, a remuneração e a previsão do futuro profissional das pessoas na organização para a qual trabalham. Porém a definição de carreira não é estática, esta tem tendência a alterar o seu significado com a passagem do tempo e a evolução da sociedade, obtendo novas formas, estruturas e configurações, concebidas a partir de processos sociais, económicos e culturais (Chanlat 1995).

Grzeda (1999), defende que a carreira acarreta a aquisição gradual de comportamentos e de atitudes indispensáveis à evolução profissional. Na mesma linha Jolly (2016), menciona o conceito de carreira como a apropriação realizada durante um período considerável no decorrer da vida de um indivíduo com oportunidades de

progressão. No entanto, a definição deste conceito varia de pessoa para pessoa, podendo assumir várias formas e formatos, não existindo no vazio. A carreira é influenciada por uma multiplicidade de fatores externos, tais como mudanças no mercado de trabalho, educação, aplicação de tecnologia, práticas de trabalho e estruturas organizacionais.

Para Costa (2014), a carreira é uma sequência de cargos que são ocupados no decorrer da vida de um indivíduo em conformidade com percepções pessoais, comportamentos profissionais, atitudes, experiências de vida, estudos e trabalhos. É através deste vínculo com a carreira que surge o comprometimento e o bloqueio na carreira. Já Schein (1990), sobre o trabalho desenvolvido por Hughes (1958), dá-nos a conhecer duas perspectivas sobre a carreira, a perspectiva interna e a perspectiva externa. A primeira está relacionada à perspectiva individual em relação à experiência laboral vivenciada pelo indivíduo e ao significado que este atribui à sua trajetória profissional. Em contrapartida, a perspectiva externa, está relacionada ao historial do trabalhador (cargos, responsabilidades e funções exercidas na sua vida laboral), que por sua vez pode ser averiguado por um observador externo. A definição de carreira em ambos casos, vem percebida como uma sequência de atividades, posições e papéis laborais desenvolvidos no decorrer do tempo pelo trabalhador.

Hall (2002), subdivide em 4 dimensões o conceito de carreira: 1) Carreira enquanto avanço (visão tradicional do conceito, visualiza o sucesso como ascensão na hierarquia profissional); 2) Carreira enquanto profissão (só as profissões que apresentam uma clara ascensão profissional representam carreiras); 3) Carreira enquanto sequência de trabalhos no decorrer da vida (a carreira é avaliada através das experiências laborais vivenciadas pelo trabalhador, independentemente do seu cargo ou nível); 4) Carreira enquanto experiências referentes a funções realizadas durante a vida (a carreira advém das vivências adquiridas na sequência de empregos, trabalhos e atividades que fazem parte do percurso profissional do indivíduo).

Chanlat (1995), menciona dois modelos de carreira: o modelo tradicional e o modelo moderno. O modelo de carreira tradicional é maioritariamente marcado pela presença do sexo masculino pertencente às classes sociais dominantes e é marcada por uma progressão linear vertical. No entanto, a partir da década de 70, surge outro modelo impulsionado pelas alterações sociais, tais como a entrada da mulher no mundo laboral, a elevação dos níveis de escolaridade, o êxodo rural para as metrópoles, a afirmação dos direitos humanos, a globalização económica, a flexibilidade do trabalho, entre outras

alterações. O modelo de carreira moderno, caracteriza-se pela igualdade de oportunidades a todos os indivíduos, todavia ao contrário do modelo anterior, este demonstra volubilidades, descontinuidade e horizontalidade, o que se reflete na instabilidade das carreiras (Chanlat 1995). Esta alteração dá lugar a uma mudança de paradigma, sendo que o indivíduo deixa de ser entendido como sujeito passivo na sua carreira, leal à empresa, que espera que esta o valorize e o promova (carreira tradicional), para ser um sujeito ativo na carreira, gerindo-a de acordo com os seus objetivos, interesses e prioridades individuais, quebrando a relação de lealdade (carreira moderna) (Chanlat 1995).

Na atualidade, o objetivo primordial da carreira e da orientação profissional é garantir a satisfação individual em relação à carreira no decorrer da vida (Perera & Athanassou, 2020), encontrando-se a gestão de carreira associada à gestão de vida (Di Fábio, 2019). Em pleno séc. XXI, os comportamentos de autogestão da própria carreira são cada vez mais exigidos aos indivíduos e as crenças individuais tornam-se cada mais significativas no contexto da carreira (Di Fábio, 2019).

No que diz respeito às barreiras que podem dificultar o sucesso da progressão da carreira, estas podem ser externas (condições do meio envolvente do trabalhador) e internas (dizem respeito ao próprio indivíduo) (Lent et al., 2000). Estas barreiras podem estar relacionadas com diversos aspetos contextuais, como por exemplo a situação económica local atual, o acesso à informação, os contratos precários, a discriminação e a limitação de oportunidades (Melo et al., 2020).

Relativamente à satisfação com a carreira, esta advém da perceção individual da pessoa em relação ao sucesso com a mesma, podendo ser medida através de aspetos objetivos, externos ao indivíduo (ex. cargo hierárquico, vencimento e promoção na carreira) e aspetos subjetivos, que dizem respeito à perspetiva psicológica do trabalhador em relação à carreira (ex.: propósito, perceção de reconhecimento, expectativas de futuro e sentido) (Kuijpers et al., 2006).

Zhu et al. (2019) constataram que os trabalhadores com alta adaptabilidade na carreira, demonstram maiores níveis de satisfação, percebendo o apoio das organizações, tendo menor probabilidade de abandonar o trabalho e a organização, em contrapartida, as pessoas com baixa adaptabilidade na carreira, tem mais dificuldades em adaptar-se aos desafios e complexidades que possam surgir nas suas carreiras, logrando causar baixos níveis de satisfação, o que pode comportar ao abandono da organização.

Ainda sobre a avaliação realizada acerca da percepção da satisfação da carreira, Silva (2016), no seu estudo aponta que aspetos como a adaptabilidade podem influenciar positivamente essa percepção, uma vez que características psicológicas positivas ajudam o indivíduo a manter uma percepção otimista em relação a sua carreira, favorecendo o desenvolvimento de novas competências e por sua vez mantendo-se empregado. Nesse estudo Silva (2016), constatou que as pessoas do sexo masculino apresentam um índice superior de aspetos psicológicos positivos face a carreira, enquanto comparadas com pessoas de sexo feminino, uma vez que estas apresentam geralmente mais pensamentos pessimistas.

No que diz respeito ao papel das organizações na concretização do sucesso com a carreira dos seus trabalhadores, estas devem fornecer a formação necessária para auxiliar na adaptação à organização, garantir que os conceitos e estratégias da gestão de carreira organizacional vão ao encontro da gestão de carreira dos trabalhadores, para que estes sejam capazes de obter sucesso na carreira, contribuindo assim para o sucesso da própria organização (Guo et al., 2019).

Smale et al. (2019), referem que as organizações deverão ter um papel relevante na adaptação da gestão de carreira conjunta, estimulando e apoiando os seus trabalhadores a serem mais produtivos na gestão das suas carreiras individuais, criando um ambiente favorável que garanta o suporte, recompense a proatividade, reconheça e presenteie a lealdade e as contribuições dos trabalhadores face à organização.

Crawshaw e Game (2015), mencionam nos seus estudos que os trabalhadores que percebem a sua evolução na carreira positivamente, tendem a ser mais ativos e sentir maiores níveis de segurança face ao emprego, já os trabalhadores menos satisfeitos com as oportunidades de progressão na carreira, tendem a ser menos recetivos ao envolvimento em atividades internas e a considerar outras ofertas de trabalho. Nesse sentido, cabe às organizações a criação de planos de carreira para os trabalhadores, que apresentem a estes uma evolução no seio da organização (Schuster & Dias, 2012).

Em síntese, a literatura tem ilustrado que a satisfação profissional se encontra relacionada com a satisfação com a carreira (Dorasamy & Letooane, 2015; Boštjančič & Petrovčič, 2019; Fahed-Sreih, 2020), pelo que avançamos a seguinte hipótese:

H1: A satisfação profissional influencia a satisfação com a carreira.

2.3. Comprometimento e Bloqueio com a carreira profissional

As profundas alterações na esfera do trabalho e as suas implicações nas trajetórias profissionais dos indivíduos que foram enumeradas no ponto anterior, levaram a uma alteração do conceito de carreira, passando a dar-se mais importância aos trabalhadores, o que por sua vez conduziu também à necessidade de estudos sobre o comprometimento e o bloqueio na carreira (*career entrenchment*).

O comprometimento e bloqueio são dois conceitos que se encontram frequentemente nas pesquisas atuais que relacionam a carreira com o trabalhador. Estes conceitos procuram elucidar a perseverança num dado curso da ação, tendo como objetivo a criação de uma trajetória de sucesso ao nível pessoal e ao nível dos resultados para a sociedade, sendo o curso da ação condicionado pela sua ocupação e pelo investimento feito (Rowe & Bastos 2010). O comprometimento conduz ao desejo de manter-se na carreira, devido ao sentimento de identificação e afetividade, já o bloqueio na carreira relaciona-se com a persistência profissional motivada pela falta de opções de carreira, sentimento de escassez de investimentos realizados ou pela consciência de custos emocionais em caso de mudança (Rowe & Bastos, 2011).

O comprometimento com a carreira consta no estabelecimento de uma ligação positiva entre o trabalhador e a sua profissão. Quando esta ligação acontece o trabalhador experiencia um sentimento de envolvimento com a organização onde está inserido, com o trabalho e com a sua carreira, desejando permanecer e crescer na carreira, superando as eventuais barreiras que possam surgir (Lima et al., 2015; Magalhães, 2013). Já o bloqueio na carreira está relacionado com a estagnação do individuo em relação à sua carreira, resultante da escassez de alternativas, dos investimentos realizados até à data, bem como dos custos emocionais que comportariam uma mudança de trabalho (Lima et al., 2015; Magalhães, 2008).

Os níveis de comprometimento com a carreira podem ser influenciados por fatores como a estabilidade ou instabilidade do vínculo contratual e a existência ou não de um plano de carreira que valorize o crescimento e o desenvolvimento do trabalhador. Por outro lado, os níveis de bloqueio na carreira são influenciados pelas leis laborais e pela deterioração dos contratos de trabalho, através de formas de contratos precários, que

prejudicam a estabilidade dos trabalhadores (Lima et al., 2015; Lourenção et al., 2021; Mainous et al., 2018; Magalhães, 2018).

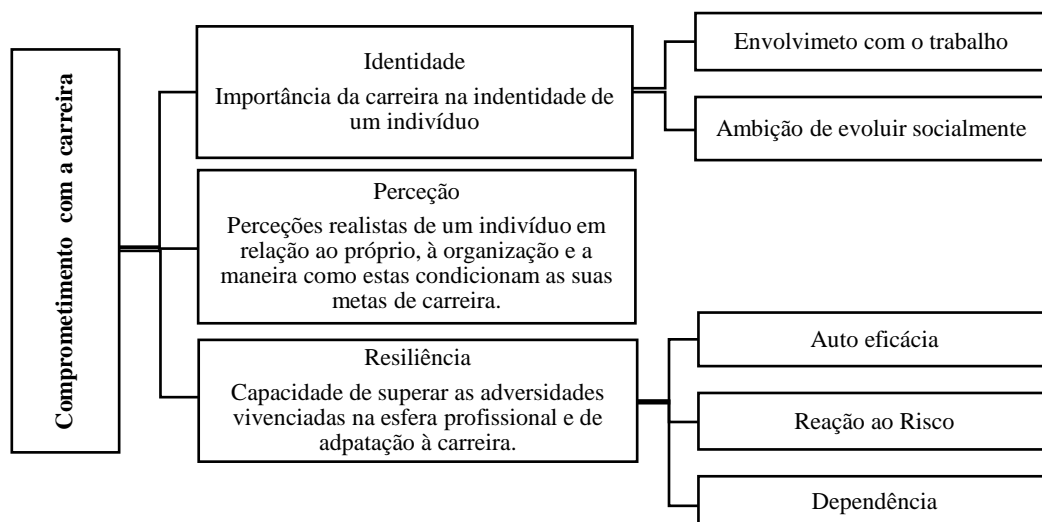
2.3.1. Comprometimento com a carreira

Para Hall (1971), o Comprometimento com a carreira é a força motivacional de um indivíduo em trabalhar na carreira escolhida por si. De acordo com Bastos (2000), o comprometimento na carreira permite fazer a distinção dos trabalhadores quanto à dedicação, empenho e à qualidade do serviço prestado, pois permite visualizar o vínculo existente entre o trabalhador e a sua profissão, associando ao vínculo com a organização, criando alguns padrões de comprometimento.

London (1996), identifica nos seus estudos três características pessoais importantes que cooperam com a construção do comprometimento com a carreira (figura 1.1.).

Figura 1.1.

Características pessoais que cooperam no desenvolvimento do comprometimento com a carreira



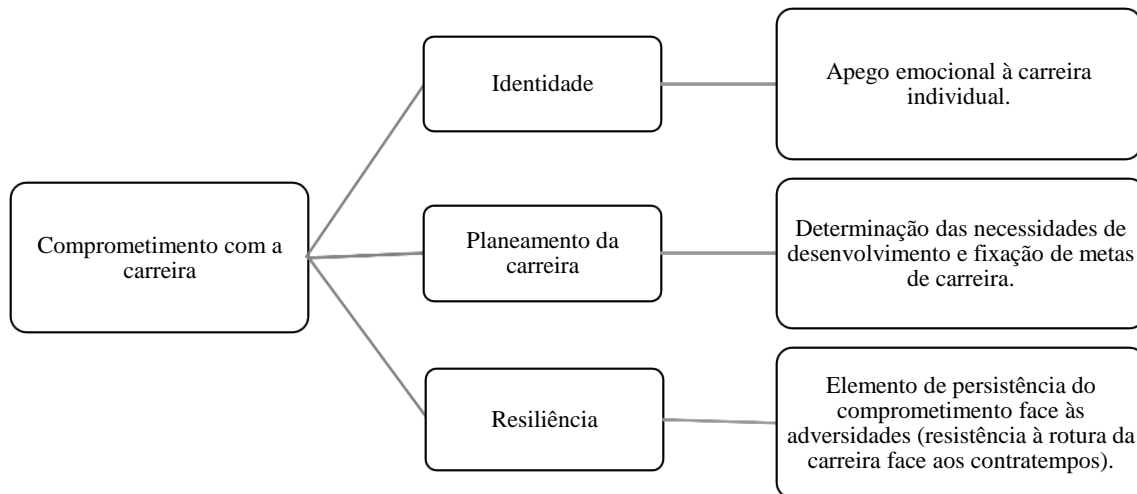
Fonte: Adaptado de London (1996).

Carson e Bedeian (1994), validaram uma escala para medir o comprometimento com a carreira, constituída por três dimensões: a) identidade, que diz respeito apego

emocional do indivíduo face à carreira; b) planeamento, que alude à identificação das necessidades de desenvolvimento; e c) resiliência, refere-se à capacidade para enfrentar e ultrapassar adversidades (Figura 1.2.).

Figura 1.2.

Dimensões do Comprometimento com a Carreira



Fonte: Baseado em Carson & Bedeian (1994)

Já Goulet e Singh (2002), apontam que o comprometimento com a carreira passa pela construção de objetivos de carreira, os quais podem ser desenvolvidos ao longo dos vários trabalhos no decorrer da vida de um indivíduo. Trata-se ainda, do processo de identificação do trabalhador com a sua carreira, bem como da expressão das suas metas profissionais e vocacionais. Por isso, um trabalhador que aplique a sua energia e que mantenha os seus objetivos de carreira, poderá ter um alto nível de comprometimento.

2.3.2. Bloqueio na carreira

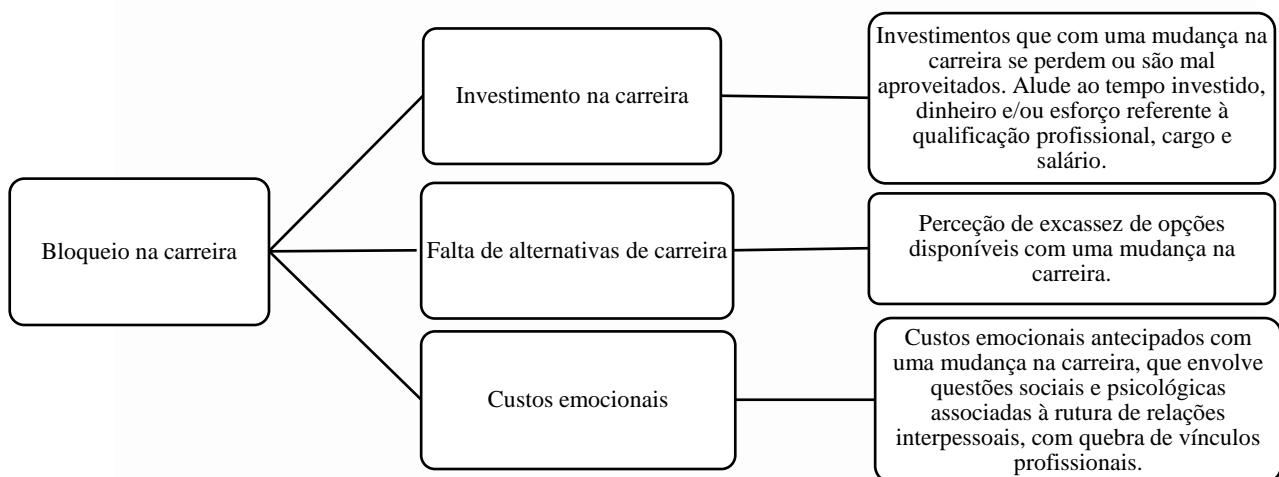
Segundo Scheible et al. (2013), o bloqueio ou *career entrenchment* está relacionado com a continuidade de um trabalhador numa determinada carreira, uma vez que a mudança se representa para este, como desvantajosa ou inexecutável, mantendo-se “bloqueado”. O conceito de bloqueio vem então explicar a razão pela qual os

trabalhadores se mantêm nos cargos que desempenham, mesmo quando estes não se sentem vinculados (Magalhães, 2015).

Carson et al. (1995), definem o bloqueio na carreira como a ligação entre o trabalhador e a sua carreira, em função do valor emocional, investimento realizado em caso de alteração de carreira e a falta de alternativas profissionais atrativas, tratando-se, portanto, de uma construção multidimensional, onde estão presentes três componentes (investimentos de carreira, custos emocionais, e falta de alternativas de carreira) (Figura 1.3.).

Figura 1. 2.

Dimensões do bloqueio na carreira



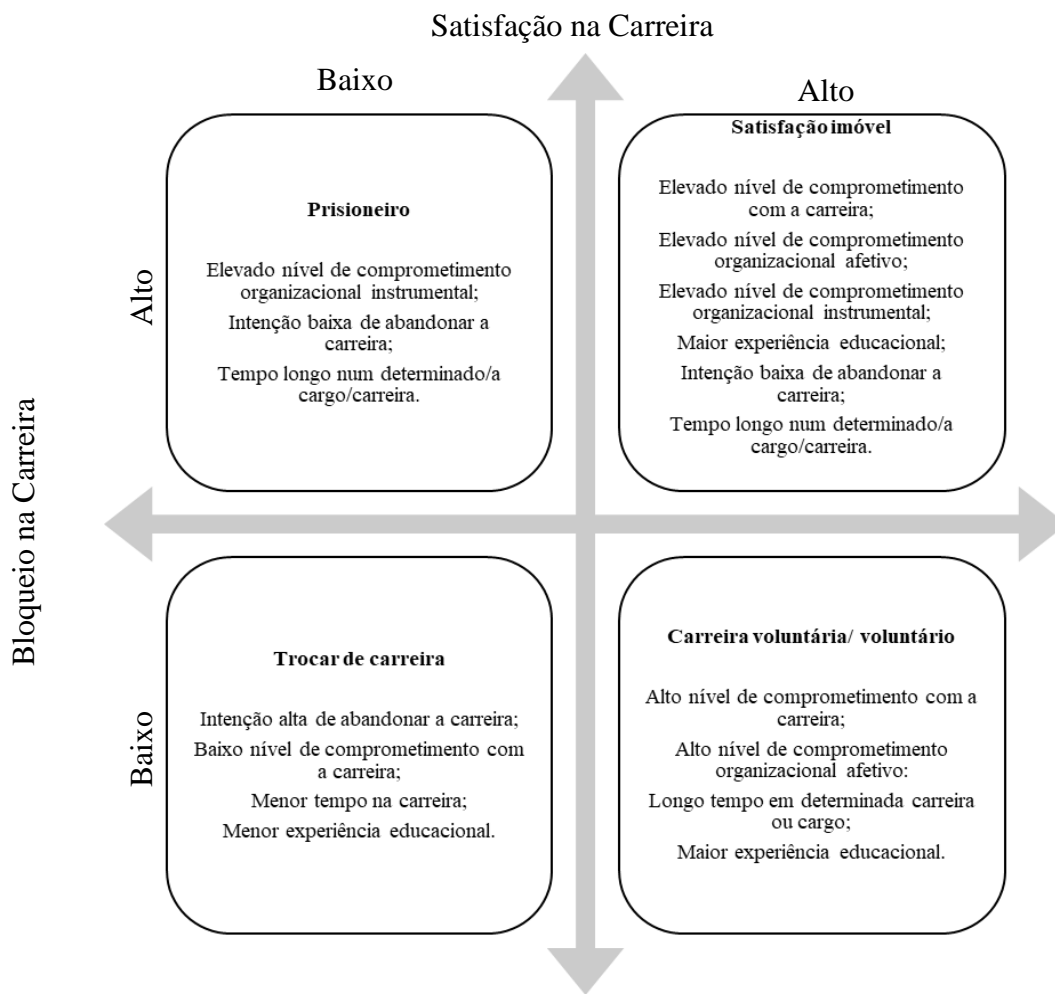
Fonte: Baseado em Carson et al. (1995)

Segundo Carson et al. (1996) estar bloqueado na carreira, não significa necessariamente estar satisfeito (Figura 1.4.). A relação entre o bloqueio e a satisfação resultam em quatro categorias de profissionais (o satisfeito imóvel, o prisioneiro, o que tem uma carreira voluntária ou voluntário e o que troca de carreira) (Carson et al., 1996). Através da matriz de bloqueio e satisfação na carreira observa-se a relação entre o comprometimento e o bloqueio na carreira, sendo estes vínculos diferentes, que não são opostos nem dependentes (Carson et al., 1996). Ainda assim, segundo Scheible et al. (2013), o bloqueio de trabalhadores que estejam satisfeitos comportam contributos para

organização, uma vez que diminui a rotatividade e aumenta a estabilidade dos Recursos Humanos.

Figura 1.3.

Matriz de Bloqueio na Carreira e Satisfação na Carreira



Fonte: Adaptado de Carson et al. (1996)

Em suma, vários estudos têm mostrado que a satisfação profissional e com a carreira exercem influência sobre o comprometimento com a carreira e sobre o bloqueio na carreira (Sinha, 2020; Srivastava et al., 2020; Zhang et al., 2014; Carson et al., 1995).

Face ao exposto foram delineadas as seguintes hipóteses:

H2: A satisfação profissional e com a carreira influenciam o comprometimento com a carreira.

H3: A satisfação profissional e com a carreira influenciam o bloqueio na carreira.

Também estudos sobre o bloqueio e comprometimento na carreira têm sido realizados com vários tipos de amostras. Por exemplo, no estudo realizado por Lourenção et al. (2021), sobre o comprometimento e o bloqueio na carreira de profissionais na área da saúde primária do Brasil, os resultados corroboram com estudos realizados à mesma população, noutras latitudes (Mainous et al., 2018; Elewa et al., 2017; Azim et al., 2018). Sendo evidenciados altos níveis de comprometimento com a carreira, o que reflete uma percepção positiva da profissão, sendo este o vínculo predominante nos profissionais que comporão a amostra do estudo. Esta situação comprova que estes trabalhadores permanecem na sua carreira devido ao sentimento de identificação que experienciam, em relação ao cargo que desempenham ou à profissão, apresentando resiliência e autoconhecimento das suas capacidades e limitações, embora este último em menor intensidade. Denotando-se um maior vínculo na identificação e uma relação positiva com a carreira quando comparada com estagnação da mesma.

Outro dos resultados alcançados no estudo de Lourenção et al. (2021), dizem respeito aos trabalhadores com formação superior, pois estes manifestaram níveis superiores de bloqueio na carreira, percebendo maiores níveis de perdas de investimentos e emocionais em casos de mudança. Também importa ressaltar o facto dos trabalhadores mais velhos e com mais tempo na função apresentarem níveis superiores de identidade com a carreira, confirmando o apego emocional que sentem em relação a esta, demonstrando o desejo de crescimento e de reconhecimento profissional, uma vez que o trabalho interfere positivamente na autoestima destes profissionais. Os resultados também revelaram bons níveis de resiliência com a carreira, principalmente demonstrado pelos trabalhadores mais jovens. O estudo de Carson et al. (1994) também evidencia a existência de relações entre as várias dimensões do comprometimento e do bloqueio na carreira. Estes autores observaram que a dimensão mais emocional do comprometimento, i.e., a identidade com a carreira está correlacionada com a componente sociopsicológica do bloqueio na carreira, i.e., com os custos emocionais. Observaram ainda que o investimento na carreira se encontra positivamente correlacionado com o planeamento e negativamente correlacionado com a resiliência. Por último, o estudo mostrou ainda uma correlação negativa entre as alternativas e as dimensões resiliência e planeamento. Assim, avançamos as seguintes hipóteses.

H4: Os custos emocionais correlacionam-se positivamente com a identidade.

H5: Os investimentos na carreira correlacionam-se positivamente com o planeamento na carreira, e negativamente com a resiliência da carreira.

H6: A falta de alternativas de carreira correlaciona-se negativamente com a dimensão resiliência e com a dimensão planeamento.

Apesar da literatura sobre a carreira ser prolifera, no que diz respeito ao comprometimento e ao bloqueio com a carreira na profissão de assistente social, os estudos são ainda escassos, pelo que se torna pertinente a realização da presente investigação, sendo relevante compreender como os assistentes sociais em Portugal percebem o vínculo com a carreira, para perceber o comprometimento e o bloqueio que sentem em relação a esta.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

3. Metodologia

O presente estudo tentou observar os efeitos da satisfação profissional e da satisfação com a carreira no comprometimento e bloqueio na carreira dos assistentes sociais em Portugal, uma vez que a literatura é praticamente inexistente. Nesse sentido, tendo em consideração a síntese da investigação, a finalidade e os objetivos, optou-se por um estudo de carácter quantitativo, sendo este um estudo exploratório descritivo e transversal.

3.1. Caracterização da amostra

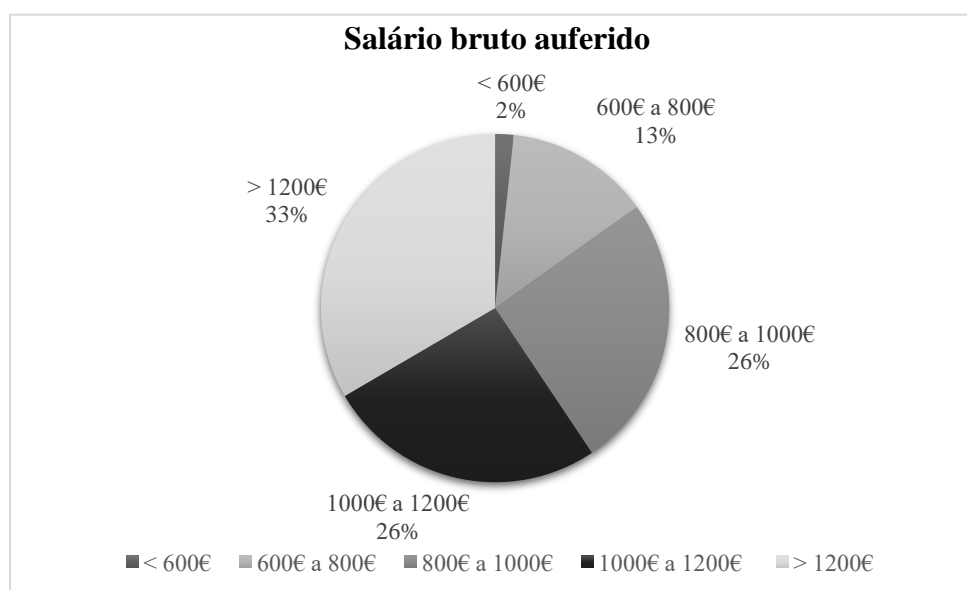
A amostra é constituída por 454 assistentes sociais, com idades compreendidas entre os 22 e os 66 anos de idade, sendo a média de idades dos inquiridos 37.5 anos. Existindo uma maior afluência de respostas nos grupos etários dos 25 aos 45 anos de idade, perfazendo um total de 72.2% da amostra. No entanto, é importante ressaltar que 96 % dos inquiridos são do sexo feminino e os restantes 4 % do sexo masculino, evidenciando a forte feminização da profissão. Em relação à nacionalidade dos inquiridos, 450 pessoas são de nacionalidade portuguesa, 3 de nacionalidade brasileira e 1 de nacionalidade francesa. No que diz respeito ao estado civil, 60.8% estão casados/as ou vivem em união de facto, 32.4% são solteiros/as, 5.7% são divorciados/as, separados/as ou viúvos/as e 1.1% dos indivíduos não responderam à questão. Ao analisar o número de filhos dos inquiridos, 45.2% não têm filhos, 23.3% têm 1 filho, 23.3% têm 2 filhos, 4.8% têm 3 ou mais filhos, 0.2% têm 6 filhos e os restantes 3.3% refutaram-se de contestar a pergunta em questão. Já no que concerne às habilitações académicas, 58.1% dos inqueridos têm a licenciatura, 22% pós-graduação, 18.7% mestrado, 1.1% doutoramento. À pergunta “em que ano terminou a licenciatura?”, tendo em conta as diferentes idades das pessoas que compõe a amostra, também o ano em que concluíram a licenciatura é muito divergente, sendo que a pessoa que terminou há mais tempo, concluiu em 1976 e as que terminaram há menos tempo terminaram em 2020, tendo estudado em diversas universidades distintas, tanto nacionais como internacionais.

Ao estudar a situação profissional dos constituintes da amostra em relação ao vínculo contratual, foi possível constatar que 22.7% têm um contrato a termo, 66.7% contrato sem termo, 2.6% estão a recibos verdes e 7.9% estão desempregados/as. Das 418 pessoas empregadas, 413 responderam a questão “cargo atual”, respondendo 65.6% que estão contratadas como assistente social, 21.1% como diretor/a técnico/a de resposta social, 6.5% coordenador/a de equipa ou projeto, 3.4% diretor/a ou coordenador/a de serviços/departamento, 0.2% professor/a universitário/a, 0.2% investigador/a e 2.9% desempenha funções em trabalho não qualificado na área social ou não desempenha funções na área. Já no que confere ao tempo que desempenha o cargo, apenas 405 pessoas responderam à pergunta, sendo que 6.9% refere que desempenha a sua função entre 1 e 6 meses, 8.1% entre os 6 meses e 1 ano, 18.3% de 1 a 3 anos, 15.3% de 3 a 6 anos e 51.4% desempenham há mais de 6 anos.

De acordo com os dados do questionário, também foi possível averiguar que dos 454 participantes, responderam à pergunta “Salário bruto auferido” 405 pessoas, sendo possível observar através da Figura 2.1. que a grande maioria da amostra (85%) auferem salário superior 800€ brutos.

Figura 2.1.

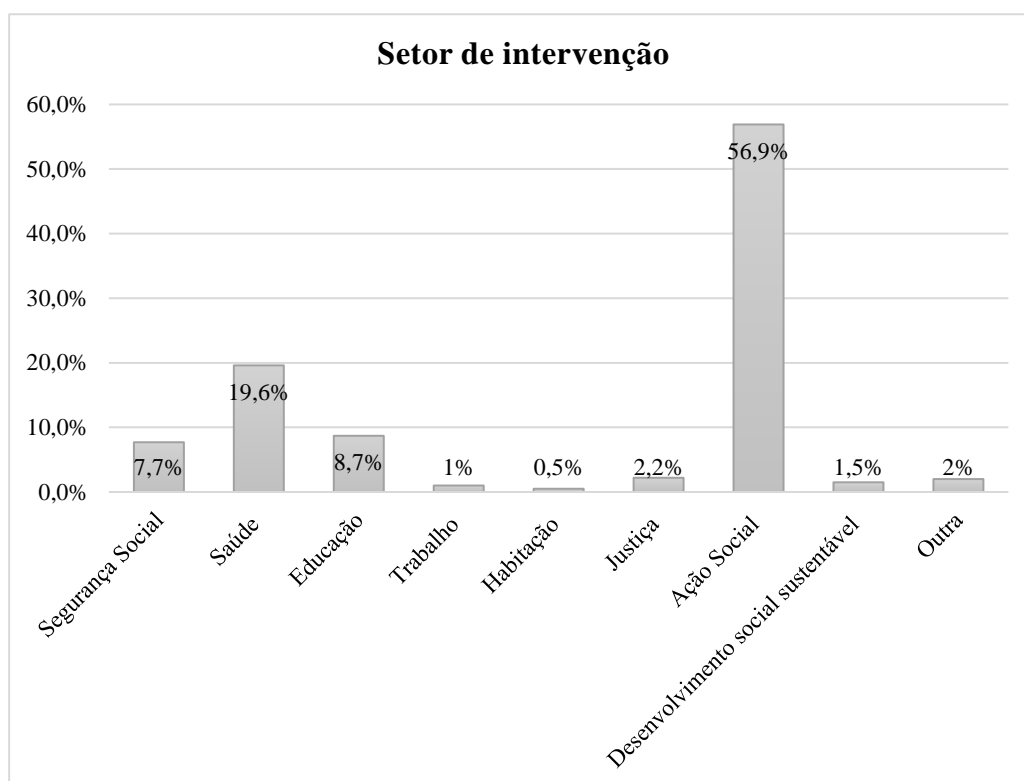
Resultados questão: “Salário bruto auferido”



Em relação à questão colocada sobre o setor de intervenção, responderam 404 pessoas, sendo que maioritariamente os participantes referiram que desenvolviam as suas funções no setor da ação social (56.9%), como é possível observar através da figura 2.2.

Figura 2.2.

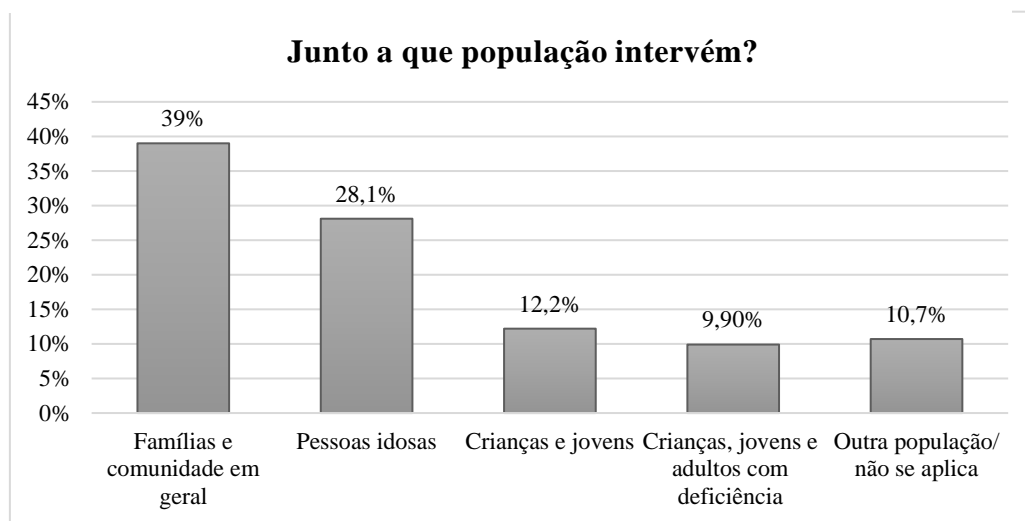
Resultados questão: “Setor intervenção”



Na questão “Junto a que população intervém?”, apenas responderam 392 pessoas, sendo as respostas muito diversificadas, tal como se pode averiguar através da figura 2.3.

Figura 2.3.

Resultados questão: “Junto a que população intervém?”



Quanto à pergunta “Caso não se encontre a trabalhar atualmente na área de Serviço Social, indique o motivo:”, das 49 pessoas que referiram estar desempregadas, desempenhar funções em trabalho não qualificado na área social ou não desempenhar funções na área, apenas 39 responderam. Sendo que a grande maioria referiu como motivo a escassez de oportunidades na área (69.2%), 12.8% culpabilizou a pouca atratividade das condições contratuais e de trabalho da área, 5.1% referiram que não se sentiam realizados/as profissional e pessoalmente e 12.8% mencionaram outros motivos pelo qual não estavam a desempenhar funções, importa referir que alguns dos motivos devem-se ao desgaste profissional e ao *burnout*. Das 39 pessoas que responderam à questão anterior, quando questionadas se porventura se colocasse uma oportunidade de trabalho na área de Serviço Social, 38 pessoas (97.4%) responderam que aceitariam a proposta e apenas 1 pessoa (2.6%) respondeu negativamente à pergunta.

3.2. Instrumentos

O questionário aplicado é constituído por sessenta e uma questões que se encontram subdivididas em seis secções, e contemplam os seguintes instrumentos (Anexo D):

Satisfação Profissional – Foi aplicada a escala de Lima et al. (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2 “*Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:*” e item 4 “*Em relação à remuneração que recebe, diria que está:*”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – extremamente insatisfeito a 7 – extremamente satisfeito). Embora não tenha sido possível ter acesso aos índices obtidos pelos autores da escala, os estudos conduzidos por Borges (2012) e por Mendes (2014), que utilizaram a mesma escala, obtiveram bons índices de consistência interna, sendo os alfas de *Cronbach*, respetivamente, de .80 e .89. Neste estudo foi obtido um valor de consistência interna de .88.

Satisfação com a carreira – foi utilizada a *Career Satisfaction Scale (CSS)* de Greenhaus et al. (1990), que foi traduzida para português para o presente estudo. É uma escala composta por 5 itens que avaliam o grau de satisfação com a carreira e seus os aspetos (e.g., item 1 “*Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira*”; item 4 “*Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção*”), através de uma escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). A escala original apresentou um valor de consistência interna de .88 (Greenhaus et al., 1990), valor idêntico ao obtido neste estudo ($\alpha = .89$).

Comprometimento com a carreira - foi utilizada a *Career Commitment Measure* originalmente desenvolvida em inglês por Carson e Bedeian (1994) e traduzida para português para o presente estudo. A escala é composta por 12 itens que descrevem atitudes e comportamentos em relação à carreira, e que avaliam 3 dimensões: 1) identidade (itens 1 a 4, e.g., item 1: “*A minha área profissional é uma parte importante de quem eu sou*”); 2) planeamento (itens 5 a 8 e.g., item 5 “*Tenho uma estratégia para alcançar os meus objetivos nesta área profissional*”); e 3) resiliência (itens 9 a 12, e.g., item 9 “*Os desgastes associados à minha área profissional às vezes parecem-me excessivos*”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Os itens 3, 8, 9, 10, 11 e 12 são invertidos. Os valores de consistência interna obtidos pelos autores foram respetivamente .81 para a escala global, .79 para a dimensão identidade e para a dimensão planeamento e .85 para a dimensão resiliência, valores próximos dos obtidos nesta investigação (Tabela 2.1.)

Bloqueio na carreira – foi utilizada a *Career Entrenchment measure* originalmente desenvolvida em língua inglesa por Carson et al. (1995) e traduzida para português para o presente estudo. É uma escala composta por 12 itens e 3 dimensões: 1) investimento (itens 1 a 4, e.g., item 1 “Já investi muito tempo nesta área profissional para mudar agora.”); 2) custos emocionais (itens 5 a 8, e.g., item 5 “Mudar de área profissional teria um custo emocional elevado para mim”); e 3) alternativas (itens 9 a 12, e.g., item 9 “Com a minha formação e experiência tenho alternativas atrativas noutras profissões/áreas profissionais”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Os itens 6, 8, 9, 10 e 11 são invertidos. A escala original apresentou índices de consistência interna que variaram entre .88 para a escala global e dimensão alternativas e .77 para a dimensão investimento (Carson et al., 1995), valores próximos aos obtidos nesta investigação (tabela 2.1.)

Outras questões – Foram ainda colocadas outras questões de modo a perceber a opinião dos participantes relativamente a vários aspetos, como a criação da ordem dos assistentes sociais (6 questões, avaliadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente)), bem como questões sobre o desejo/vontade de continuar na área profissional do serviço social.

Dados sociodemográficos - de modo a caracterizar a amostra em estudo foram feitas questões relativas aos dados sociodemográficos, nomeadamente sexo, idade, habilitações literárias, setor de atividade, vínculo contratual, tempo na função, salário bruto auferido, etc.

Tabela 2.1.

Valores de consistência interna das variáveis em estudo

Variável	Alfa de <i>Cronbach</i>
Satisfação Profissional	.88
Satisfação com a Carreira	.89
Comprometimento com a carreira	.83
Identidade	.78

Planeamento	.82
Resiliência	.83
Bloqueio na Carreira	.83
Investimento	.86
Alternativas	.79
Custos emocionais	.83

3.3. Procedimentos

No que concerne à técnica de recolha de dados que foi utilizada na investigação, esta foi realizada com recurso a dados primários, recolhidos diretamente através de inquérito por questionário online. No presente estudo a população é constituída por assistentes sociais residentes em Portugal. Um universo de aproximadamente 20 mil profissionais, delimitando a amostra a 454 assistentes sociais, sensivelmente 2.3 % da população. Para a seleção da amostra pretendeu-se optar por um método de amostragem não probabilístico, por bola-de-neve, obedecendo os seguintes critérios: ser licenciado em Serviço Social e residir em Portugal. Os participantes foram informados do carácter voluntário da sua participação, bem como do anonimato e confidencialidade dos dados. Para verificar a viabilidade e a indubitabilidade das questões que constituem o questionário, foi realizado um teste piloto a uma amostra aleatória de assistentes sociais, que não foi contabilizada na amostra total. O questionário foi formulado de modo obter todos os dados relevantes para a problemática do estudo, contendo variáveis de natureza qualitativa (ordinal e nominal) e quantitativa (rácio).

3.4. Análise de dados

Os dados recolhidos foram analisados no programa estatístico SPSS v. 28. Foram realizadas análises de estatística descritiva, correlacional e inferencial. O nível de significância foi assumido a 0.05.

4. Resultados

4.1. Estatística descritiva

Através da tabela 2.2., pode-se constatar as médias e os desvios-padrão das variáveis que compõe o presente estudo. É possível observar que os valores das variáveis que contêm médias superiores dizem respeito ao comprometimento com a carreira, no que se refere à identidade ($M = 6.12$; $DP = 0.93$), ao planeamento ($M = 5.16$; $DP = 1.25$) e ao bloqueio na carreira, no que confere à existência de alternativas ($M = 5.09$; $DP = 1.43$). Em contrapartida, as variáveis que obtiveram valores mais baixos dizem respeito ao comprometimento com a carreira, relacionado à resiliência ($M = 2.97$; $DP = 1.49$), seguido da satisfação profissional ($M = 4.11$; $DP = 1.24$) e satisfação com carreira ($M = 4.11$; $DP = 1.44$), que obtiveram valores semelhantes, como é possível verificar.

Tabela 4.2.

Médias e desvios-padrão das variáveis

Variáveis	M	DP
Satisfação Profissional	4.11	1.24
Satisfação com a Carreira	4.13	1.44
Comprometimento com a carreira	4.75	0.91
Identidade	6.12	0.93
Planeamento	5.16	1.24
Resiliência	2.97	1.49
Bloqueio na carreira	4.77	1.03
Investimento	4.71	1.57
Alternativas	4.53	1.29
Custos emocionais	5.09	1.43

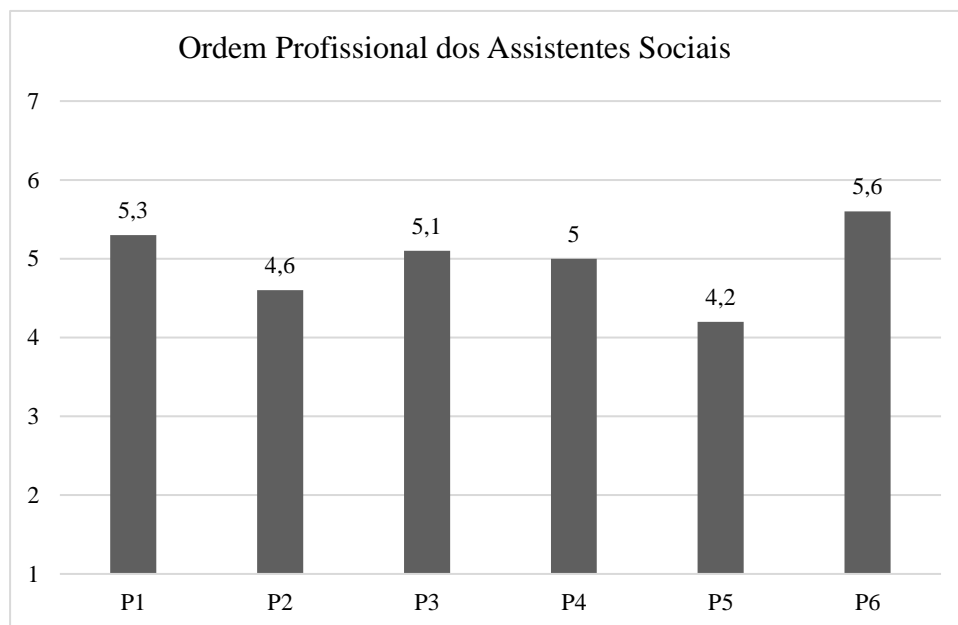
No que concerne à percepção dos assistentes sociais que compõe a amostra sobre os benefícios que a criação da ordem dos assistentes sociais pode comportar para os profissionais e para o Serviço Social em Portugal, foram colocadas seis questões: P1) A

criação de uma Ordem dos Assistentes Sociais foi uma mais valia para a profissão; P2) A regularização da profissão terá um impacto positivo nos salários; P3) A regularização da profissão terá um impacto positivo nas condições de trabalho; P4) A regularização da profissão terá um impacto positivo na progressão da carreira profissional; P5) A regularização da profissão permitirá combater as taxas de desemprego dos assistentes sociais; e P6) A regularização da profissão aumentará o reconhecimento da profissão junto de outras áreas profissionais.

Tal como é possível observar na figura 2.4., os assistentes sociais percecionam maioritariamente o surgimento da ordem profissional e a regularização da profissão como um acontecimento positivo, com benefícios para o Serviço Social para a profissão.

Figura 2.4.

Médias das questões sobre a Ordem Profissional dos assistentes sociais



Para verificar a existência de diferenças entre as variáveis em estudo e os dados sociodemográficos, foram realizados testes-*t*.

Em relação ao sexo foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na variável bloqueio na carreira ($t = 2.786$; $p = 0.012$) e nas dimensões custos emocionais ($t = 2.235$; $p = 0.038$) e alternativas ($t = 2.454$; $p = 0.024$), observando-se que as mulheres

apresentam médias mais elevadas ($M_{Bloqueio} = 4.80$; $DP = 1.03$), ($M_{CustosEmocionais} = 5.11$; $DP = 1.43$) e ($M_{Alternativas} = 4.56$; $DP = 1.28$) comparativamente aos homens ($M_{Bloqueio} = 4.19$; $DP = .89$), ($M_{CustosEmocionais} = 4.47$; $DP = 1.18$) e ($M_{Alternativas} = 3.79$; $DP = 1.30$). Nas restantes variáveis não se observaram diferenças estatisticamente significativas.

Analisando as diferenças entre os participantes que responderam que voltariam a escolher a área de formação de Serviço Social caso pudessem retroceder no tempo, comparativamente aos que responderam não, observaram-se diferenças estatisticamente significativas em todas as variáveis em estudo (Tabela 2.3.). São os participantes que responderam “sim” que apresentam médias mais elevadas em todas as dimensões, exceto na dimensão alternativas, verificando-se que os participantes que responderam que não voltariam a escolher a área de Serviço Social apresentam uma média mais elevada nesta dimensão ($M = 4.93$; $DP = 1.31$).

Tabela 4.3.

Médias, desvios-padrão e valores de t para a questão “Se pudesse retroceder no tempo voltaria a optar pela área de formação de Serviço Social?”

Variável	Voltaria a optar pela área de formação de assistente social?	N	M	DP	t (p)
Satisfação Profissional	Sim	279	4.40	1.18	8.034 (<.001)
	Não	136	3.45	1.10	
Satisfação Carreira	Sim	279	4.46	1.36	7.58 (<.001)
	Não	136	3.40	1.32	
Comprometimento com a Carreira	Sim	279	5.04	.79	9.73 (<.001)
	Não	136	4.17	.87	
Identidade	Sim	279	6.37	.64	6.68 (<.001)
	Não	136	5.64	1.19	
Planeamento	Sim	279	5.42	1.09	5.10 (<.001)
	Não	136	4.73	1.36	
Resiliência	Sim	279	3.32	1.50	8.92 (<.001)
	Não	136	2.15	1.11	
Bloqueio na carreira	Sim	279	4.85	1.36	2.29 (<.001)

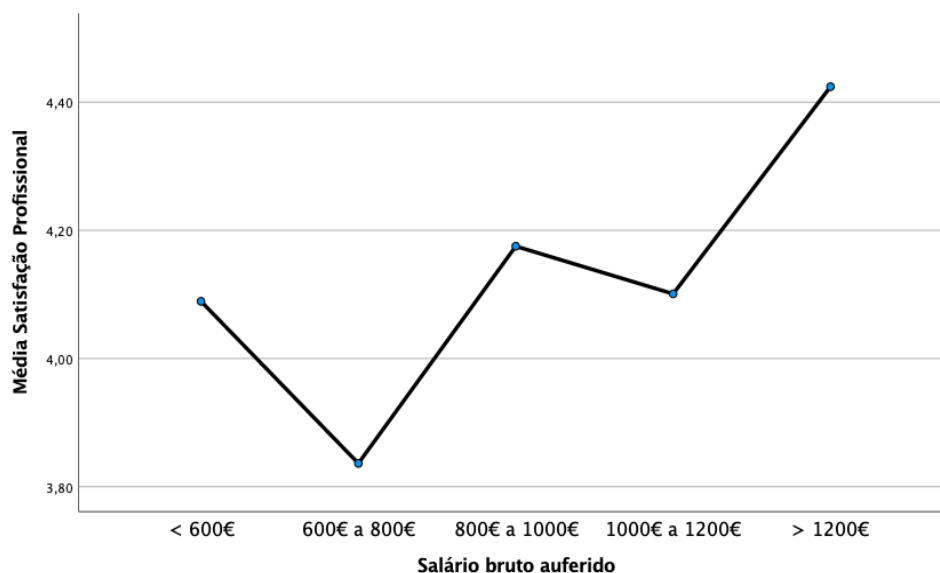
	Não	136	4.59	1.01	
Investimento	Sim	279	4.83	1.13	
	Não	136	4.42	1.61	2.47 (<.001)
Custos emocionais	Sim	279	5.39	1.31	
	Não	136	4.41	1.53	6.45 (<.001)
Alternativas	Sim	279	4.32	1.23	
	Não	136	4.93	1.31	-4.51 (<.001)

Para observar a existência de diferenças nas variáveis em estudo em relação a outras questões, foram realizados testes de comparação múltipla de médias (ANOVA *one way*) seguidos do teste *Post-hoc* de Tukey.

Em relação ao salário observaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que auferem entre 600€ e 800€ e os participantes que auferem mais de 1200€ mensais, na variável satisfação profissional (figura 2.5.).

Figura 2.5.

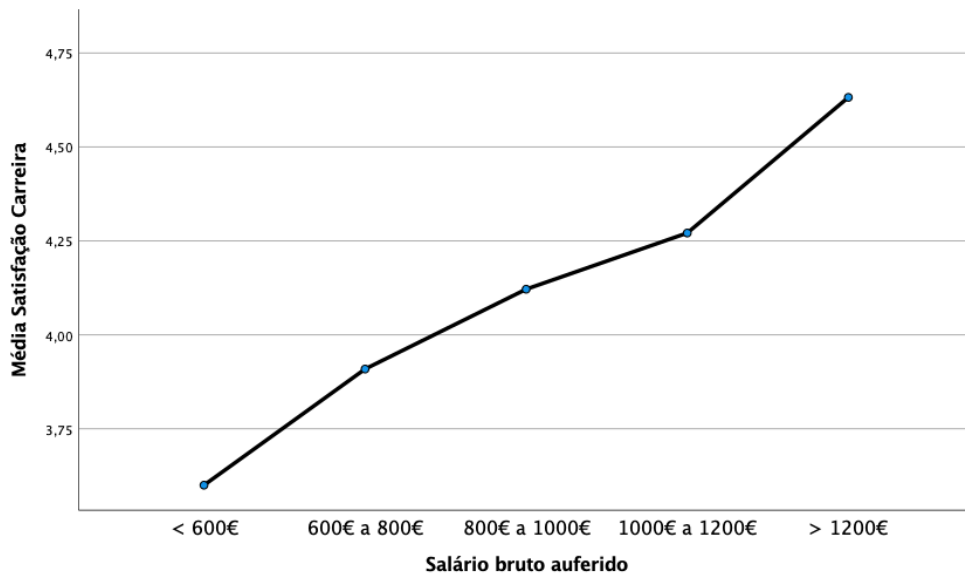
Média de satisfação profissional de acordo com o salário bruto auferido



Também na variável satisfação com a carreira observaram-se diferenças entre os que auferem entre 600€ e 800€ e mais de 1200€ e entre os que auferem entre 800€ e 1000€ e os que auferem mais de 1200€ mensais (Figura 2.6.).

Figura 2.6.

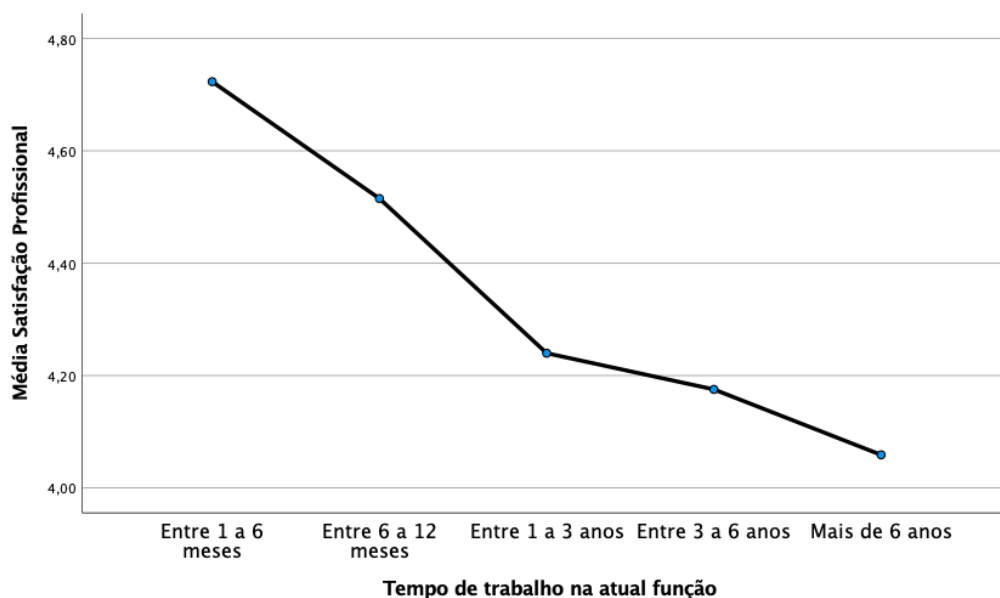
Média de satisfação com a carreira de acordo com o salário bruto auferido



Em relação ao tempo na atual função foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na satisfação profissional. De acordo com o teste de Tukey, existem diferenças entre aqueles que estão na função há mais de 6 anos e os que se encontram a trabalhar entre 1 a 6 meses, apresentando estes últimos uma média de satisfação profissional superior ($M = 4.72$; $DP = 0.93$) (Figura 2.7.).

Figura 2.7.

Média de satisfação profissional de acordo com o tempo na função



4.2. Correlações

Na tabela 2.4. podem observar-se as correlações existentes entre as variáveis em estudo. Observa-se entre a variável satisfação profissional e satisfação com a carreira, uma correlação moderada, positiva e estatisticamente significativa ($r = .671$). No confronto com as dimensões investimento ($r = .153$) e custos emocionais ($r = .113$), a satisfação profissional apresenta uma correlação muito fraca, positiva, estatisticamente significativa. Já no cruzamento com a dimensão alternativas ($r = -.254$), denota-se uma correlação muito fraca, negativa, estatisticamente significativa.

Em relação ao cruzamento da variável satisfação com a carreira com as dimensões investimento ($r = .173$) e custos emocionais ($r = .159$), visualizamos que estas mantêm uma correlação muito fraca, positiva, estatisticamente significativa, enquanto a dimensão alternativas ($r = -.269$) apresenta uma correlação fraca, negativa, estatisticamente significativa.

A variável comprometimento com a carreira, no que se refere à identidade, correlaciona-se de forma moderada, positiva e estatisticamente significativa com a dimensão custos emocionais ($r = 0.438$). Ao mesmo tempo mantém uma correlação fraca com as variáveis, satisfação profissional ($r = .289$), satisfação com a carreira ($r = .346$) e com a dimensão investimento ($r = .272$). Já no que concerne à correlação existente entre a dimensão identidade e a dimensão alternativas, estas mantêm uma correlação muito fraca, negativa e estatisticamente significativa.

Já no que confere à variável comprometimento com a carreira, no que diz respeito à dimensão planeamento, esta mantém uma correlação fraca, positiva e estatisticamente significativa com a satisfação profissional ($r = .315$), satisfação com a carreira ($r = .387$), dimensão investimento ($r = .203$), dimensão custos emocionais ($r = .287$), e uma correlação fraca, negativa e estatisticamente significativa com a dimensão alternativas ($r = -.314$). Em relação à variável comprometimento com a carreira – resiliência, esta apresenta uma correlação fraca, positiva e estatisticamente significativa com as variáveis satisfação profissional ($r = .281$) e satisfação com a carreira ($r = .268$). Apresenta ainda uma correlação muita fraca, positiva, estatisticamente significativa com a dimensão custos emocionais ($r = .140$) e uma correlação muito fraca, negativa, estatisticamente significativa com a dimensão alternativas.

De notar que a variável bloqueio na carreira não apresenta correlação com as variáveis satisfação profissional e satisfação com a carreira.

Tabela 2.4.

Correlações das variáveis em estudo

Variáveis	1	2	3	3.1	3.2	3.3	4	4.1	4.2
1.Satisfação Profissional	-								
2. Satisfação Carreira	.671**	-							
3. Comprometimento Carreira	.394**	.439**	-						
3.1. Identidade	.289**	.346**	.735**	-					
3.2. Planeamento	.315**	.387**	.768**	.554**	-				
3.3. Resiliência	.281**	.268**	.740**	.265**	.234**	-			
4. Bloqueio na Carreira	.024	.049	.132**	.286**	.104*	-.023	-		
4.1. Investimento	.153**	.173**	.166**	.272**	.203**	-.034	.811**	-	
4.2. Custos emocionais	.113*	.159**	.355**	.438**	.287**	.140*	.792**	.542**	
4.3. Alternativas	-.254**	-.269**	-.278**	-.127**	-.314**	-.170**	.551**	.141**	.144**

Nota: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.001$

4.3. Análise de Regressão

Para observar o efeito da satisfação profissional sobre a satisfação com a carreira (H1) foi realizada uma análise de regressão linear simples. É possível observar na tabela 2.5. que a satisfação profissional prediz em cerca de 45% a satisfação com a carreira ($\beta = .778, p < .001$).

Tabela 4.5.

Regressão hierárquica para a predição da Satisfação com a carreira (preditor satisfação profissional)

Variável	Satisfação com a Carreira		
	r^2	t	P
Satisfação Profissional	.449	19.229	<.001

Com vista à testagem da hipótese 2 foi realizada uma análise de regressão linear múltipla. Foram testados dois modelos. O modelo 1 apresenta o efeito preditor da satisfação profissional sobre as dimensões do comprometimento com a carreira, explicando cerca de 8.2% da dimensão identidade ($\beta = .289, p < .001$), 9.7% da dimensão planeamento ($\beta = .315, p < .001$) e 7.7% da dimensão resiliência ($\beta = .281, p < .001$). No modelo 2 foi acrescentada a variável satisfação com a carreira. Observa-se que o efeito preditor aumentou para todas as dimensões do comprometimento (tabela 2.6.), explicando 12.2% da dimensão identidade, 15.2% da dimensão planeamento e 8.7% da dimensão resiliência.

Tabela 4.6.

Regressão hierárquica para a predição do comprometimento com a carreira (preditores satisfação profissional e satisfação profissional)

Modelo	Variável	Comprometimento com a carreira			Identidade			Planeamento			Resiliência		
		r^2	t	p	r^2	T	p	r^2	t	p	r^2	T	p
1	Sat. Prof.	.153	9.10	<.001	.082	6.42	<.001	.097	7.04	<.001	.077	6.23	<.001
2	Sat. Prof. + Sat. Carreira	.207	5.63	<.001	.122	4.66	<.001	.152	5.49	<.001	.087	2.37	.018

Para testar a hipótese 3 foi igualmente realizada uma análise de regressão linear múltipla, com dois modelos (Tabela 2.7.). No primeiro modelo observa-se o efeito da satisfação profissional sobre o bloqueio na carreira e respectivas dimensões. Em relação à variável bloqueio na carreira existe uma relação negativa não significativa estatisticamente. No que respeita às restantes dimensões, a satisfação profissional explica cerca de 2.1% da dimensão investimento ($\beta = .153, p < .001$), 1.1% da dimensão custos emocionais ($\beta = .113, p = .016$) e 6.2% da dimensão alternativas ($\beta = -.254, p < .001$). No segundo modelo, com a inserção da variável satisfação com a carreira, observa-se que a relação com a variável bloqueio na carreira se mantém igual. Nas restantes dimensões o poder preditivo aumenta $\Delta R^2 = 0.007$ para a dimensão investimento ($\beta = .129, p = .040$), $\Delta R^2 = 0.001$ para a dimensão custos emocionais ($\beta = .151, p = .016$), e $\Delta R^2 = 0.016$ para a dimensão alternativas ($\beta = -.179, p = .003$).

Tabela 4.7.

Regressão hierárquica para a predição do bloqueio na carreira (preditores satisfação profissional e satisfação profissional)

Modelo	Variável	Bloqueio na carreira			Investimento			Custos emocionais			Alternativas		
		r^2	t	p	r^2	T	p	r^2	t	P	r^2	T	p
1	Sat. Prof.	-.002	.505	.614	.021	3.28	<.001	.011	2.41	<.001	.062	-5.57	<.001
2	Sat. Prof. + Sat. Carreira	-.002	.947	.562	.028	2.06	.040	.021	2.40	.016	.078	-2.94	.003

5. Discussão

A presente investigação foi desenvolvida tendo como objetivos basilares perceber como os assistentes sociais portugueses percecionam o vínculo com a carreira, para compreender o comprometimento e o bloqueio que sentem em relação a esta, bem como observar o efeito da satisfação profissional e com a carreira no comprometimento e bloqueio da mesma. Tendo em conta os objetivos enunciados, foram formuladas hipóteses de investigação, procedendo posteriormente à sua análise, com recurso a análises de estatística descritiva, correlacional e inferencial.

Os resultados alcançados manifestam uma concordância com estado da arte, evidenciando, assim, uma forte feminização da profissão de assistente social em Portugal, sendo que a amostra em estudo (N = 454) foi composta por 96% dos inquiridos do sexo feminino e 4% do sexo masculino. Quanto à situação face ao emprego dos inquiridos, 10.8% responderam que se encontravam numa situação de desemprego ou referiram estar a desempenhar funções em trabalho não qualificado na área social / não desempenhar funções na área. Em relação aos vencimentos auferidos pelos profissionais que se encontram a desempenhar funções em trabalho qualificado na área social (89.2%), constatou-se que 41% auferem uma remuneração mensal inferior a 1.000€ brutos, o que demonstra, de certa forma, a precariedade laboral e os baixos rendimentos. Embora, todas as dificuldades e problemas enunciados no presente trabalho, 61.5% dos assistentes sociais responderam que se pudessem retroceder no tempo, escolheriam novamente a mesma área de formação, o que demonstra o peso que o Serviço Social representa na vida destes indivíduos.

Denotamos em relação à criação da Ordem Profissional dos Assistentes Sociais que maioritariamente os inquiridos percecionam como um acontecimento positivo que comportará benefícios para o Serviço Social e para os seus profissionais, nomeadamente no que diz respeito à melhoria das condições de trabalho, progressão na carreira e no reconhecimento da profissão junto de outras áreas profissionais. Segundo Amaro (2012), a Ordem Profissional poderá representar contributos para os assistentes sociais e para o Serviço Social, aumentando a sensação de reconhecimento e fornecendo um ponto de abrigo seguro para os profissionais. No entanto, no que corresponde à possibilidade da regularização da profissão favorecer o aumento dos salários e uma diminuição da taxa de desemprego dos assistentes sociais, observou-se uma maior divergência nas respostas em

comparação aos resultados obtidos nas outras questões. Sendo estes os campos onde se constatarem médias inferiores de concordância.

Através da leitura dos resultados obtidos na presente investigação, foi possível observar, em relação às médias obtidas das variáveis em estudo, altos níveis de comprometimento com a carreira, nomeadamente no que diz respeito às dimensões identidade e planeamento, o que revela o apego emocional e a importância da carreira na identidade dos assistentes sociais, bem como, da necessidade da fixação de metas de carreira para estes profissionais. Por outro lado, denota-se uma frágil persistência do comprometimento face às adversidades que podem surgir na carreira, sendo a resiliência a dimensão cujos assistentes sociais demonstraram valores inferiores. Também, ainda mediante a leitura dos resultados obtidos, é importante referir a perceção destes profissionais em relação aos custos emocionais que uma mudança na carreira poderia comportar. No que diz respeito aos níveis de satisfação profissional e satisfação com carreira, estes demonstram-se moderadamente satisfeitos. Importa ressaltar, no entanto, que à diferença da investigação levada a cabo por Lourenção et al. (2021), que apresentava níveis estatisticamente superiores de comprometimento com a carreira face ao bloqueio na carreira, no presente estudo os resultados revelam valores muito semelhantes entre as variáveis.

Outro dos resultados alcançados, expõe a diferença da perceção entre homens e mulheres, nas variáveis bloqueio na carreira, custos emocionais e alternativas, apresentando estas últimas médias superiores. Sendo assim, faz sentido afirmar, que uma eventual mudança na carreira apresenta-se para as profissionais do sexo feminino como mais desvantajosa ou mesmo impraticável, quando comparadas com profissionais do sexo masculino.

No que se refere às variáveis em estudo quando analisadas conjuntamente com os resultados obtidos na pergunta *“Se pudesse retroceder no tempo voltaria a optar pela área de formação de Serviço Social?”*, os resultados demonstram que os profissionais que responderam afirmativamente à questão, apresentam níveis superiores de satisfação profissional, satisfação com carreira, comprometimento e bloqueio na carreira.

Também foi possível observar uma correlação positiva entre a variável satisfação profissional e o salário bruto auferido, sendo que as pessoas que auferem um salário bruto superior a 1200€, demonstram maiores índices de satisfação profissional. O mesmo

acontece com o cruzamento da variável satisfação com a carreira. Quanto maior o salário, maior é o índice de satisfação. O que já tinha sido demonstrado em outros estudos, realizados a populações diversificadas, como é por exemplo a investigação conduzida por Klein e Mascarenhas (2016), onde os resultados manifestam que uma baixa remuneração está associada a menores níveis de satisfação geral.

No que diz respeito à relação entre o tempo na atual função e os níveis de satisfação, os resultados obtidos no presente estudo, vão ao encontro dos resultados alcançados na investigação de Martinez et al. (2004), ou seja, quanto menor o tempo que o trabalhador desempenha a sua função numa determinada organização, maior é o grau de satisfação.

Relativamente à hipótese 1 (“A satisfação profissional influencia a satisfação com a carreira”), através da análise de regressão foi possível observar que a satisfação profissional prediz em 45% a satisfação com a carreira. Também a análise correlacional reforça esta relação ($r = .671$, $p < .001$). Este resultado corrobora com Fahed-Sreih (2020) que considera o desenvolvimento da carreira como um facilitador para a satisfação laboral. As conclusões da investigação de Dorasamy e Letoane (2015), sugerem igualmente que a progressão na carreira é um dos principais preditores da satisfação na carreira. Também, os estudos desenvolvidos por Boštjančič e Petrovčič (2019), apoiam essa hipótese, manifestando a importância do papel das organizações no desenvolvimento da satisfação profissional e na progressão na carreira. Nesse sentido, a satisfação profissional pode ser explicada através da satisfação percebida pelos trabalhadores, em relação aos fatores internos e externos das suas carreiras, incluindo necessidades pecuniárias e não pecuniárias, tais como remuneração, formação, oportunidades de desenvolvimento, estilo de gestão e cultura organizacional (Chitakornkijasil, 2009).

Através da testagem da hipótese 2 (“A satisfação profissional e com a carreira influenciam o comprometimento com a carreira”), os resultados obtidos apresentam o efeito preditor da satisfação profissional e da satisfação com a carreira sobre o comprometimento com a carreira e as suas dimensões (identidade, planeamento e resiliência). No entanto, importa referir, que se verificou níveis superiores de predição quando se adicionou a variável satisfação com a carreira à variável satisfação profissional. Pelo que se pode concluir, que quando os trabalhadores se sentem satisfeitos

profissionalmente e com a carreira, estes tendem a revelar mais altos níveis de comprometimento com carreira.

Já em relação à testagem da hipótese 3, os resultados alcançados demonstram uma relação negativa não significativa estatisticamente entre as variáveis satisfação profissional e satisfação com a carreira e a variável bloqueio na carreira. Importa ainda ressaltar, que os resultados obtidos revelam uma menor influência da satisfação profissional e da satisfação com a carreira com o bloqueio na carreira e respectivas dimensões (investimentos, custos emocionais e alternativas), quando comparado com o comprometimento na carreira. Ou seja, este resultado pode sugerir que o constructo está mais associado a aspetos contextuais do que disposicionais.

A hipótese 4, os custos emocionais correlacionam-se positivamente com a identidade, foi confirmada ($r = .438, p < .001$). Em relação à hipótese 5, foi parcialmente suportada, já que se observou uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre o investimento e o planeamento ($r = .203, p < .001$), mas, embora entre o investimento e a resiliência a correlação seja negativa, não é estatisticamente significativa ($r = -.034, p > .05$). Também a hipótese 6, foi suportada, a dimensão falta de alternativas de carreira correlaciona-se negativamente com a dimensão resiliência ($r = -.170, p < .001$) e com a dimensão planeamento ($r = -.314, p < .001$). Ou seja, o indivíduo que usa a sua energia para se concentrar no planeamento da carreira dentro da sua área, não está ciente de outras alternativas em áreas diferentes. Da mesma forma, uma vez que a resiliência de carreira está associada com a resistência à interrupção da carreira, esta encontra-se negativamente associada à limitação de alternativas de carreira. Estes resultados corroboram assim os achados de Carson et al. (1994).

Em termos de limitações, podemos apontar o uso de medidas de autorrelato que pode conduzir à desejabilidade social, já que os participantes podem ter respondido utilizando um padrão ou estilo de resposta percebido como mais aceitável ou correto (Crowne & Marlowe, 1960; Paulhus, 1991). Apesar de Carson et al. (1995) ter argumentado que a escala de bloqueio na carreira (*career entrenchment*) não se encontra excessivamente suscetível ao viés de método comum, porque as correlações entre bloqueio na carreira e desejabilidade social foram baixas, pesquisas futuras devem controlar esta variável. Outra limitação poderá estar associada à ausência de relação entre o bloqueio na carreira e as variáveis satisfação profissional e satisfação com a carreira. Neste estudo não foram avaliadas variáveis de contexto (e.g., condições ou o ambiente de

trabalho, a autonomia, monotonia das tarefas, etc.) que podem influenciar não só a satisfação como o comprometimento e o bloqueio na carreira, já que circunstâncias mais desfavoráveis podem motivar os trabalhadores a mudar de emprego e, assim, reduzir o sentimento de bloqueio na carreira. Também a instabilidade e incerteza associadas ao mundo do trabalho e a falta de alternativas adequadas de trabalho apresenta-se como uma realidade para muitos, pelo que os aspetos de contexto podem ter um peso explicativo para uma melhor compreensão dos comportamentos de carreira e devem ser considerados em investigações futuras. Salienta-se ainda como possível limitação, que este é um estudo transversal não sendo por isso possível obter uma visão temporal subjacente à relação entre as variáveis. Assim, investigações futuras devem apostar em estudos longitudinais, já que de acordo com Carson e Carson (1997) e Carson et al. (1995, 1996) os investimentos acumulados na carreira ao longo do tempo, levam a um maior risco percebido de custos emocionais em caso de mudanças de carreira. Tal facto leva os trabalhadores a percecionarem as suas alternativas de carreira como sendo limitadas.

Embora se caminhe para um modelo em que as carreiras se encontram mais fragmentadas e sem fronteiras (Briscoe et al., 2006; Zacher et al., 2015), as investigações também têm revelado que muitos trabalhadores ainda mantêm carreiras estáveis nas suas organizações o que pode conduzir ao bloqueio na carreira (e.g., Biemann et al., 2011). O bloqueio na carreira associado a uma baixa satisfação profissional, baixa satisfação com a carreira (“estar preso”) e conseqüentemente um baixo comprometimento com a carreira pode ter conseqüências prejudiciais não só para o capital humano, como também para as organizações (Carson & Carson, 1997). Assim, é importante identificar estratégias que evitem e/ou minimizem o bloqueio na carreira e que promovam uma maior satisfação e comprometimento. Carson e Carson (1997) por exemplo, sugerem uma maior rotação de trabalho e aprendizagem ao longo da vida, maior autonomia e responsabilidade, a par de um aconselhamento contínuo de carreira. Pinto (2011), considera a qualificação dos assistentes sociais, como uma condição fulcral para a eficácia da intervenção destes profissionais, sendo este um fator de *empowerment* profissional.

Torna-se imprescindível também, a adaptação de planos de carreira que valorizem o crescimento e o desenvolvimento dos trabalhadores. Schuster e Dias (2012), acreditam que o plano de carreira contribui para o incremento da satisfação e da motivação dos trabalhadores, contribuindo para o aumento do comprometimento, criando maior estabilidade laboral e possibilitando a gestão de talentos e capacidades dentro das

organizações, simplificando assim, os processos de promoção e desenvolvimento de carreiras.

Serve ainda ressaltar, a importância da relação entre satisfação com o trabalho e com a carreira, com o aumento de benefícios, não só para os serviços e organizações, bem como para os próprios trabalhadores. Sendo assim, a satisfação dos assistentes sociais irá representar um impacto positivo no desempenho das funções destes profissionais, o que poderá contribuir para uma melhor e mais qualificada resposta às populações com as quais intervêm, atenuando as desigualdades sociais, promovendo o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, a promoção das pessoas e o *empowerment*.

III. CONCLUSÃO

O Serviço Social nasce em Portugal em 1935, num contexto ditatorial, com a criação da primeira escola de Serviço Social. Desde então tem vindo a sofrer enormes transformações tanto na esfera da educação, como no campo profissional, condicionadas pelos avanços sociais e políticos ocorridos. Tal como afirmam Carvalho e Pinto (2015), o Serviço Social soube-se modernizar, todavia, o campo de conhecimento, do ensino e a profissão ainda enfrentam enormes desafios e dificuldades. Nos últimos anos, o Serviço Social e os assistentes sociais têm-se visto condicionados pelas profundas alterações decorrentes do contexto de crise mundial, do sistema capitalista e da globalização que têm levado a mudanças significativas na esfera laboral e social, comportando novos problemas sociais, maiores taxas de desemprego e novas formas de precarização, o que por sua vez repercute na satisfação profissional e com a carreira e nos vínculos de comprometimento e bloqueio com a mesma. O que demonstra a pertinência do estudo das implicações do comprometimento e do bloqueio na carreira, não só ao nível individual, mas também ao nível organizacional. Trabalhadores insatisfeitos e bloqueados na carreira acabam por se encontrar numa situação de resignação, o que pode trazer consequências ao nível do comprometimento, da sua motivação, e desempenho. Neste sentido, o aprofundamento destas variáveis permite uma melhor compreensão de outras problemáticas como os dilemas de carreira e conseqüentemente a definição de políticas e práticas de gestão de recursos humanos mais adequadas a esta questão (Magalhães, 2008). Este estudo apresenta-se assim, como um contributo para um maior conhecimento e compreensão das problemáticas associadas à satisfação profissional e à gestão de carreiras. Em termos organizacionais, esta investigação revela a necessidade da definição de políticas e práticas de gestão de recursos humanos mais adequadas às expectativas e às necessidades destes profissionais. Tal irá contribuir para uma maior satisfação, atratividade do setor e retenção do capital humano, o que trará benefícios não só para as organizações, mas também para os assistentes sociais e para as populações com as quais estes profissionais intervêm.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcobia, P. (2001). *Atitudes e satisfação no trabalho*. In J. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano, *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 281-306). McGraw-Hill.
- Amaro, M. (2012). *Urgências e emergências do Serviço Social: fundamentos da profissão na contemporaneidade*. Universidade Católica Portuguesa: Lisboa.
- Andrade, G., Kilimnik, Z. M., & Pardini, D. J. (2011). Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 58–80. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p58>.
- Associação dos Profissionais de Serviço Social (APSS) (2018). *Código Deontológico dos Assistentes Sociais*. https://www.apss.pt/wp-content/uploads/2018/12/CD_AS_APSS_Final_APSS_AssembGeral25-10-2018_aprovado_RevFinal.doc-1-converted-1-Cópia.pdf
- Azim, M., & Islam, M. (2018). Social support, religious endorsement, and career commitment: A study on Saudi nurses. *Behavioral Sciences*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.3390/bs8010008>
- Bastos, A. V. B. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35(4), 48-60. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1998-rh-27.pdf>
- Bento, M. (2014). Serviço Social e políticas de provisão social: cumplidades e desafios em Portugal. *Intervenção Social*, 39, 11–28. <https://doi.org/10.34628/j285-nm44>
- Biemann, T., Fasang, A. E., & Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies*, 32(12), 1639–1663. <https://doi.org/10.1177/0170840611421246>
- Boštjančič, E., & Petrovčič, A. (2019). Exploring the relationship between job satisfaction, work engagement and career satisfaction: The study from public university. *Human Systems Management*, 38(4), 411-422. <https://doi.org/10.3233/hsm-190580>
- Branco, F. (2009). A profissão de assistente social em Portugal. *Locus Soci@l*, 3, 61-89. <https://doi.org/10.34632/locussocial.2009.10160>
- Branco, F. (2015). Itinerário das profissões sociais em Portugal, 1910-1962. *Análise Social*, 50(214), 44–72. <http://www.jstor.org/stable/24327094>
- Branco, F. Fernandes, E. (2005). Le service social au Portugal: trajectoire et enjeux. In J.-P. Deslauriers & Y. Hurtubise, *Le travail social International. Éléments de Comparaison*, (pp.165-186). Les Presses de l'Université Laval.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>

- Campanini, A. (2011). O Serviço Social na Itália: problemas e perspectivas. *Serviço Social & Sociedade*, 108, 639–655. <https://doi.org/10.1590/s010166282011000400004>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 3(44), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Carson, K. D., & Carson, P. P. (1997). Career entrenchment: A quiet march toward occupational death? *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 62–75. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100660>
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., & Phillips, J. S. (1996). A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, 22(4), 273-286. <https://doi.org/10.1007/BF02259996>
- Carson, K. D., Carson, P., & Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>
- Carvalho, M. & Pinto, C. (2015). Desafios do Serviço Social na atualidade em Portugal. *Serviço Social & Sociedade*, 121, 66-94. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.014>
- Carvalho, M. (2014). A Pesquisa do Serviço Social em Portugal: evidências e provocações. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 13(2), 325. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2014.2.19276>
- Carvalho, M., Teles, H., Silva, T., & Ortiz, V. (2018). Los servicios sociales en Portugal: formación para la profesión Portugal. In C. Nieto-Morales & M. Bermúdez, *Trabajo social en el Siglo XXI. Desafíos para la formación académica y profesional*, 1, 559-584). DYKINSON, SL.
- Castro, A., Tomé, R. M., & Carrara, V. A. (2015). A emigração dos assistentes sociais portugueses: faces do trabalho e do desemprego em tempos de crise e austeridade. *Serviço Social & Sociedade*, 121, 95–124. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.015>
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I) . *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75. <https://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>.
- Chitakornkijsil, P. (2009). Broad perspective and framework of quality of work life, *The International journal of organizational innovation*, 3(2), 214-242.
- Costa, L. V. (2014). Sucesso na carreira. In M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 281-297). Artmed.
- Costa, V., Estivaleta, V., de Andrade, T., Faller, L., & de Oliveira, J. (2017). Sessão especial - Fast Track SEMEAD: Comportamento de cidadania organizacional: sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho. *REGE - Revista De Gestão*, 24(4), 304-315. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.06.001>
- Crawshaw, J. R., & Game, A. (2015). The role of line managers in employee career management: an attachment theory perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (9), 1182–1203. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934886>

- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349–354. <https://doi.org/10.1037/h0047358>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2004). *Manual de Comportamento Organizacional e de Gestão*. RH Editor
- da Silva, C., & Potra, T. (2019). Job satisfaction of nurses in a local health unit: determinants of satisfaction. *Revista de Enfermagem Referência*, 6(20), 117-128. <https://doi.org/10.12707/riv18077>
- Di Fabio, A. (2019). From career development to career management: A positive prevention perspective. In J. A. Athanasou, & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 209-240). https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_10
- Dorasamy, N., & Letoane, M. (2015). Job and career satisfaction in higher education institutions: a case study of university “A” in South Africa. *Problems and Perspectives in Management*, 13(4), 259-270. https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/7129/PPM_2015_04cont_Dorasamy.pdf
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483–504. <https://doi.org/10.1002/job.98>
- Duque, E., & Dias, F. (2018). O impacto da crise no Serviço Social. *HOLOS*, 8, 138-158. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.7824>
- Elewa, A., & Abed, F. (2017). Nursing profession as perceived by staff nurses and its relation to their career commitment at different hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 7(1), 13-22. <https://doi.org/10.15520/ijnd.2017.vol7.iss01.188.13-22>
- Fahed-Sreih, J. (2020). *Career development and job satisfaction*. IntechOpen. 10.5772/intechopen.82999
- Ferreira, C. A., Fernandez, R. F., & Anes, E. M. (2017). Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal. *Revista de Enfermagem Referência*, 15(4), 109–120. <https://doi.org/10.12707/RIV17043>
- Ferreira, J. M., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. McGraw-Hill.
- Garmendia, A., Elorza, U., Aritzeta, A. & Madinabeitia-Olabarria, D. (2020). High involvement HRM, job satisfaction and productivity: A two wave longitudinal study of a Spanish retail company. *Human Resource Management Journal*, 31, 341–357. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12307>
- Garmendia, K., & Alexopoulos, N. (2015). The workplace as a factor of job satisfaction and productivity. *Journal of Facilities Management*, 13(4), 332-349. <https://doi.org/10.1108/jfm-06-2014-0018>
- Girardi, Y., Rauber, A., & Laimer, C. (2018). Relação entre satisfação e absenteísmo dos trabalhadores do setor industrial. *XII mostra de iniciação científica e extensão*

comunitária e XI mostra de pesquisa de pós-graduação (vol.12).
<https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/xiimic/paper/viewFile/1022/294>

- Goulet, L., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73-91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Graça, L. (2010). Satisfação profissional dos profissionais de saúde: Um imperativo também para a gestão. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(1), 3-6. <https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/439439/1-10+GRAÇA+P-3.pdf>
- Grzeda M. (1999). Career development and emerging managerial career patterns. *Journal of Career Development*, 25(4), 233-248. <https://doi.org/10.1177/089484539902500401>
- Guo, W., Wang, L., & Wang, N. (2019). Research on the impact of career management fit on career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 279-304. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12236>
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career sub identity development in organizational settings. *Organizational Behavior & Human Performance*, 6(1), 50-76. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- INE, I. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010* (1ª ed.). Instituto Nacional de Estatística, IP.
- Jolly, A. (2016). Career planning and management. In L. Taylor (Ed.), *How to develop your healthcare career: a guide to employability and professional development* (pp.21-36). John Wiley & Sons, Ltd.
- Klein, F., & Mascarenhas, A. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, 50, 17-39. <https://doi.org/10.1590/0034-7612146562>.
- Krumm, S., Terwiel, K., & Hertel, G. (2013). Challenges in norm formation and adherence. *Journal of Personnel Psychology*, 12(1), 33-44. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000077>
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/00220167.47.1.36>
- Lima, M. L., Monteiro, M. B., & Vala, J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima & A. Caetano (Orgs). *Psicologia*

Social das Organizações: Estudos em empresas (pp. 101-122).
<http://hdl.handle.net/10400.12/2224>

- Lima, M., Costa, V., Lopes, L., Balsan, L., Santos, A., & Tomazzoni, G. (2015). Níveis de comprometimento e entrenchamento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(6), 1033-1040. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0211.2646>
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (vol.1, pp. 1297-1343). Consulting Psychologists Press.
- London, M. (1996). Redeployment and continuous learning in the 21st century: Hard lessons and positive examples from the downsizing era. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 67-79. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145320>
- Lourenção, L., Oliveira, J., Neto, F., Cunha, C., Valenzuela-Suazo, S., Borges, M., & Gazetta, C. (2021). Comprometimento e entrenchamento com a carreira em trabalhadores da atenção primária à saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem Reben*, 75(1), 1-8. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0144>
- Maciel, J. C., Fornari, J., Barnabé, A., & Ferraz, R. (2011). Absenteísmo em empresa privada: Avaliação da incidência e levantamento dos principais motivos associados com o afastamento do trabalho. *Revista Saúde em Foco*, 1(3). https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/1Saude-em-foco_ABSENTEISMO-EM-EMPRESA-PRIVADA.pdf
- Magalhães, E., & Gomes, L. (2018). Desemprego e saúde mental: Uma análise temática no Brasil. *Intervozes: Trabalho, Saúde, Cultura*, 3(1), 64-87. https://www.fmpfase.edu.br/Intervozes/Content/pdf/Artigo/Artigo_04_04_03Desempregoesaudental.pdf
- Magalhães, M. (2008). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrenchamento na Carreira. *Psico-USF*, 13(1), 13-19. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712008000100003>
- Magalhães, M. (2013). Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(2), 303-317. <https://doi.org/10.1590/s1414-98932013000200005>
- Magalhães, M. O., & Bendassolli, P. F. (2013). Desenvolvimento de carreira nas organizações. In L. O. Borges, & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Modos de atuação a partir da psicologia* (pp. 433-464). Artmed.
- Mainous, A. G., Rahmanian, K. P., Ledford, C. J. W., & Carek, P. J. (2018). Professional identity, job satisfaction, and commitment of nonphysician faculty in academic family medicine. *Family Medicine*, 50(10), 739-745. <https://doi.org/10.22454/fammed.2018.273724>
- Martinez, M., Paraguay, A., & Oliveira, L. (2004). Relação entre satisfação com aspetos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38(1), 55-61. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000100008>.

- Martins, A., & Tomé, M. R. (2008). Estado atual da formação em Serviço Social em Portugal: Problemas e desafios à organização profissional. *19ª Conferência Mundial de Serviço Social, IFSW e CFESS*. Brasil, Salvador da Bahia.
- Martins, H. T. (2011). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: Abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2ª ed.). Qualitymark.
- Melo, M. R., Martins-Silva, P., & Andrade, A. (2020). Inventário de percepção de barreiras de carreira: Estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 67-80. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n107>
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670. <https://dx.doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>
- Moura, S., Brás, M., Anes, E., & Ferreira, C. (2016). Satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. *Instituto Politécnico de Bragança*. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/13231>
- Mullins, L. J. (2004). *Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional* (4ª ed.). Bookman..
- Newstrom, J. W. (2008). *Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho*. McGraw Hill.
- Oliveira, J. (2009). *Relação entre intenção de turnover, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Estudo exploratório numa das melhores empresas para trabalhar em Portugal* [Dissertação de Mestrado]. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*, 17–59. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Perera, H. N., & Athanasou, J. A. (2020). Introduction: An International Handbook of Career Guidance. In H. Perera & J. Athanasou (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 1-22). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_1
- Pinho, L. (2014). Cultura e clima organizacional: As causas do absentéismo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. *Revista Eletrônica Gestão e Negócios*, 5(1), 194-210. <https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/view/716>
- Pinto, C. (2011). *Representações e práticas de empowerment nos trabalhadores sociais*. [Dissertação de Doutoramento]. ISCSP/UTL, Lisboa, Portugal.
- Robertis, C. (2018). El Trabajo Social en el S. XXI. In C. Nieto-Morales & M. Bermúdez, *Trabajo social en el siglo XXI. Desafíos para la formación académica y profesional* (1ª ed., pp. 11-30). Dykinson, SL.
- Rowe, D., & Bastos, A. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração*

Contemporânea, 14(6), 1011-1030. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700003>

- Rowe, D., & Bastos, A. (2011). O vínculo do docente do ensino superior com a carreira: comprometimento ou entrincheiramento? In Z. M. Kilimnik (Org.), *Transformações e Transições nas Carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema* (pp. 135-162). QualityMark. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000600002>
- Santos, C. M., & Martins, A. (2016). A formação do assistente social em Portugal: tendências críticas em questão. *R. Katál*, 19(3), 324-332. <https://doi.org/10.1590/1414-49802016.003.00003>
- Santos, R., Amaro, M., & Margarido, C. (2020). A empregabilidade no serviço social português. *APSS 5º Congresso Nacional de Serviço Social 2018* (pp.158 – 163). <https://www.apss.pt/e-book/>
- Scheible, A., Bastos, A., B. & Rodrigues, A. (2013). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: Integrar ou reconstruir os constructos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista Administração*, 48(3), 530–543. <https://doi.org/10.5700/rausp1104>
- Schein, E. (1990). Career stress in changing times: Some final observations. *Prevention in Human Services*, 8(1), 251-261. https://doi.org/10.1300/J293v08n01_16
- Schuster, M., & Dias, V. (2012). Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: Uma discussão à luz das Teorias Motivacionais. *Revista de Administração Imed*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v2n1p1-17>
- Silva Junior, N. (2001). Satisfação no trabalho: Um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, 6(1), 47-57. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712001000100007>
- Silva, M. Z. (2016). *Pensamentos negativos de carreira e aspetos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Espírito Santo, Brasil.
- Sinha, R., (2020). 'Career Development: An Enabler for Job Satisfaction'. In J. Fahed-Sreih (Ed.), *Career Development and Job Satisfaction*. London. <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.91683>
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Russo, S. D., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kase, R., Lazarova, M., Reichel, A., Roza, P., & Verbruggen, M. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- Spector, P. (2012). *Psicologia nas organizações* (4ª ed.). Saraiva.
- Srivastava, M., Pradhan, A. & Mishra, S. (2020). The mediating effect of job satisfaction on career development opportunities and turnover intention in academic context. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 46(1), 73-82.

http://www.jiaap.org.in/Listing_Detail/Logo/1e5a9921-0dfa-4f9e-9c70-d5e8084c40bc.pdf

- Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80. <https://ssrn.com/abstract=2147886>
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 35(2), 37-47. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16319/prioridades-axiologicas-e-satisfacao-no-trabalho/i/pt-br>
- Teles, H., Ramalho, N., Ribeiro, S., & Ramalho, V. (2019). Níveis de estresse e engajamento laboral dos Assistentes Sociais em Portugal. *Estudos de Psicologia*, 24(3), 258-268. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20190027>
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, M. G., & Kidwel, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353–372. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0554-6>
- Visser, M., Smets, E., Oort, F., & Haes, H. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal*, 168(3), 271-275. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC140468/>
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173- 194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2013). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0328-5>
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282-293. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.003>

Legislação

Decreto-Lei n.º 30135, de 14 de dezembro de 1939.

Lei n.º 121/2019. Diário da República n.º 184/2019, Série I de 2019-09-25. Assembleia da República.

ANEXOS

Anexo I



QUESTIONÁRIO

1

OBJETIVO

Este questionário insere-se no âmbito de um projeto do mestrado em Gestão de Recursos Humanos e tem como objetivo investigar o contexto profissional dos(as) assistentes sociais. O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

Qualquer questão/dúvida sobre o estudo ou questionário, contacte: Carla Candeias

(carlacandeias93@gmail.com)

A. Pense na sua área de formação/profissional (assistente social) e indique em que medida concorda ou discorda das seguintes afirmações. Considere uma escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE									
1. A minha área profissional é uma parte importante de quem eu sou.	1	2	3	4	5	6	7										
2. A minha área profissional tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7										
3. Não me sinto emocionalmente ligado à minha área profissional	1	2	3	4	5	6	7										
4. Identifico-me bastante com a área profissional que escolhi	1	2	3	4	5	6	7										
5. Tenho uma estratégia para alcançar os meus objetivos nesta área profissional	1	2	3	4	5	6	7										
6. Criei um plano para o meu desenvolvimento nesta área profissional	1	2	3	4	5	6	7										
7. Tenho metas específicas para o meu desenvolvimento nesta área profissional	1	2	3	4	5	6	7										
8. Não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta área profissional	1	2	3	4	5	6	7										
9. Os desgastes associados à minha área profissional às vezes parecem-me excessivos	1	2	3	4	5	6	7										
10. Os problemas que vivencio nesta área profissional às vezes fazem-me questionar se os ganhos estão a ser compensadores.	1	2	3	4	5	6	7										
11. Os problemas desta área profissional fazem-me questionar se o sacrifício pessoal vale a pena.	1	2	3	4	5	6	7										
12. O desconforto associado à minha área profissional às vezes parece-me muito grande	1	2	3	4	5	6	7										

B. Em relação à satisfação com a sua carreira, indique como se posiciona de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE
1. Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de carreira como um todo.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos salariais.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.	1	2	3	4	5	6	7	

C. Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. Considere uma escala crescente de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito).

	EXTREMAMENTE INSATISFEITO							EXTREMAMENTE SATISFEITO
1. Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está	1	2	3	4	5	6	7	
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	

D. Pense na sua área de formação/profissional (assistente social) e indique em que medida concorda ou discorda das seguintes afirmações. Considere uma escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Já investi muito tempo nesta área profissional para mudar agora.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Mudar de profissão/área profissional iria custar-me muito	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Investi muito dinheiro nesta área profissional para mudar agora	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Mudar de profissão significaria perder um investimento razoável em termos de qualificação/aptidões adquiridas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Mudar de área profissional teria um custo emocional elevado para mim	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Seria emocionalmente fácil para mim mudar de profissão/área profissional	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Para mim, mudar de área profissional seria emocionalmente complicado	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Deixar a minha área profissional não me afetaria emocionalmente	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Com a minha formação e experiência tenho alternativas atrativas noutras profissões/áreas profissionais	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Teria muitas opções profissionais se decidisse mudar de profissão/área profissional	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto-me tranquilo(a) pois existem muitas oportunidades caso mudasse de profissão/área profissional	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. Se deixasse a minha profissão/área profissional sentiria que não teria alternativas razoáveis.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

E. A 5 de julho de 2019 a Assembleia da República criou a ordem dos Assistentes Sociais e aprovou o respetivo estatuto. Indique em que medida concorda ou discorda das seguintes afirmações. Considere uma escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. A criação de uma Ordem dos Assistentes Sociais foi uma mais valia para a profissão	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. A regularização da profissão terá um impacto positivo nos salários	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

3. A regularização da profissão terá um impacto positivo nas condições de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
4. A regularização da profissão terá um impacto positivo na progressão da carreira profissional	1	2	3	4	5	6	7
5. A regularização da profissão permitirá combater as taxas de desemprego dos assistentes sociais	1	2	3	4	5	6	7
6. A regularização da profissão aumentará o reconhecimento da profissão junto de outras áreas profissionais	1	2	3	4	5	6	7

DADOS BIOGRÁFICOS

Sexo	
Masculino	
Feminino	

Idade:
Nº Filhos:

Estado Civil	
Solteiro(a)	
Casado(a) /União de facto	
Divorciado(a)/Separado(a)/Viúvo(a)	

Nacionalidade:	
Habilitações Literárias	
Licenciatura	
Mestrado	
Pós-Graduação	
Doutoramento	

Vínculo contratual	
Contrato a termo	
Contrato s/ termo	
Recibos Verdes	
Desempleado/a	

Há quanto tempo está a trabalhar na atual função:	
Entre 1 a 6 meses	
Entre 6 a 12 meses	
Entre 1 a 3 anos	
Entre 3 a 6 anos	
Mais de 6 anos	

Salário bruto auferido	
< 600€	
600€ a 800€	
800€ a 1000€	
1000€ a 1200€	
≥ 1200€	

Caso a sua função atual seja a de assistente social, indique qual o setor de intervenção:		Que cargo ocupa:	
Segurança Social		Assistente Social	
Saúde		Diretor/a Técnico/a	
Educação		Coordenador/a de equipa ou projeto	
Habitação			
Justiça		Outra: _____	
Ação Social			
Desenvolvimento social sustentável			
Outra: _____		Qual o tipo de população com que intervém? _____	

1. Caso não se encontre atualmente a trabalhar na área de Serviço Social, indique o motivo:

- Não gosto da área e decidi mudar ____
- Não encontrei emprego na área ____
- As condições desta área profissional são pouco atrativas ____
- Esta área não me realiza pessoal e profissionalmente
- Outra: _____

2. Se não está a trabalhar na área do Serviço Social, mas aparecesse uma oportunidade aceitaria?

Sim __ Não __

3. Se pudesse retroceder no tempo voltaria a optar pela área de formação de Serviço Social?

Sim __ Não __

OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!