

Recursos de Empregabilidade e Satisfação com a Vida em Situação de Desemprego

Cristiana Cerqueira
Catarina Luzia de Carvalho
Célia Sampaio
Maria do Céu Taveira
Ana Daniela Silva¹

Universidade do Minho, Braga, Portugal

Resumo

Este estudo pretende compreender a relação dos recursos de empregabilidade com a satisfação com a vida de pessoas que se encontram em situação de desemprego, bem como explorar o papel do tempo de desemprego nessa relação. Participaram 172 pessoas, 130 (75.6%) mulheres, com idades entre os 19 e os 67 anos, que responderam a questões sociodemográficas, à Medida Multidimensional de Empregabilidade e à Escala de Satisfação com a Vida. Realizaram-se análises de regressão linear simples que indicam que os recursos de empregabilidade predizem a satisfação com a vida e análises de mediação que mostram que o tempo de desemprego não é um mediador entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida.

Palavras-chave: desemprego, satisfação com a vida, recursos empregabilidade, empregabilidade

Abstract: Employability Resources and Life Satisfaction in Situation of Unemployment

This study aims to understand the relationship between employability resources and life satisfaction among individuals who are unemployed, as well as explore the role of the length of unemployment in this relationship. A total of 172 people participated, 130 (75.6%) of whom were women, with ages ranging from 19 to 67 years. Participants answered sociodemographic questions, the Multidimensional Employability Measure, and the Life Satisfaction Scale. Simple linear regression analyses indicated that employability resources predict life satisfaction, and mediation analyses showed that unemployment duration does not mediate the relationship between employability resources and life satisfaction.

Keywords: unemployment, life satisfaction, employability resources, employability

Resumen: Recursos de Empleabilidad y Satisfacción con la Vida en Situación de Desempleo

Este estudio tiene como objetivo comprender la relación entre los recursos de empleabilidad y la satisfacción con la vida de las personas que se encuentran en situación de desempleo, así como explorar el papel del tiempo de desempleo en esta relación. Participaron 172 personas, 130 (75.6%) mujeres, con edades entre 19 y 67 años, quienes respondieron a preguntas sociodemográficas, a la Medida Multidimensional de Empleabilidad y a la Escala de Satisfacción con la Vida. Se realizaron análisis de regresión lineal simple que indican que los recursos de empleabilidad predicen la satisfacción con la vida y análisis de mediación que muestran que el tiempo de desempleo no actúa como mediador entre los recursos de empleabilidad y la satisfacción con la vida.

Palabras clave: Desempleo, satisfacción con la vida, recursos de empleabilidad, empleabilidad

¹ Endereço para correspondência: Escola de Psicologia da Universidade do Minho. Campus de Gualtar, 4710-057, Braga, Portugal.
E-mail: danielasilva@psi.uminho.pt

A empregabilidade designa a condição de ser contratável, tanto para um emprego, como para a prestação de um serviço (Minarelli, 2010). O contexto socioeconômico de um país exige que se experimentem novos métodos para capacitar os sujeitos com recursos de empregabilidade, que lhes permitam obter e manter um emprego estável e digno, prevenindo a pobreza e a exclusão social (Barros & Moreira, 2015; Carvalho et al., 2024). Isto é, torna-se importante investir na educação, na formação profissional e na inovação de forma a capacitar os indivíduos com habilidades para um mercado de trabalho em constante evolução (Vuala et. al, 2023). Por sua vez, o desemprego sinaliza uma baixa qualidade de vida e pode prejudicar o bem-estar psicológico (Lo Presti & De Rosa, 2023; Pagano, 2020).

É fundamental estudar o comportamento de procura de emprego daqueles que estão desempregados, uma vez que investigações sugerem que o emprego, quando alcançado, indica melhoria da qualidade de vida (Gander et al., 2019; Lo Presti et al., 2022). Ao considerar os vários modelos de Gestão Pessoal da Carreira, como a Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC; Lent & Brown, 2013), torna-se evidente que o desenvolvimento de um projeto de vida está intrinsecamente ligado aos processos cognitivos, motivacionais, volitivos, afetivos e comportamentais dos indivíduos, influenciando e sendo influenciado pelo contexto em que se encontram inseridos (Coscioni et al., 2021; Gunawan et al., 2024).

Os vários modelos da Gestão Pessoal da Carreira são de grande importância, no que diz respeito à empregabilidade. Neste âmbito, salienta-se a Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC; Lent & Brown, 2013), por meio da qual se entende que a gestão e o desenvolvimento de carreira devem ser considerados como parte das interações contínuas dos sujeitos e dos contextos. Para uma melhor adaptação, os sujeitos devem procurar atualizar os seus sentimentos, atitudes e comportamentos (Lent & Brown, 2013).

O desenvolvimento de um projeto de vida acarreta vários processos cognitivos, motivacionais, volitivos, afetivos e comportamentais ligados entre si, tendo impacto no próprio indivíduo e no seu contexto, e vice-versa (Coscioni et al., 2021). A relação entre os modelos da Gestão Pessoal da Carreira e a empregabilidade destaca a importância da gestão contínua do desenvolvimento de carreira (Lent & Brown, 2020), considerando as interações dinâmicas entre características individuais, recursos e o contexto (Carvalho, Marôco et al., 2025).

A empregabilidade é proveniente de um conjunto de interações dinâmicas entre características individuais como o sexo e a idade, recursos individuais como fontes de autoeficácia, e fatores externos aos indivíduos, como o contexto em que o indivíduo está inserido (Lent & Brown, 2020). A empregabilidade leva ao alcance de competências e à capacidade de gestão como forma de se manter ativo no mundo do trabalho

remunerado (Hora, 2023; Lent & Brown, 2013; Lo Presti & Puvlian, 2016).

Na integração sustentável no mercado de trabalho, a empregabilidade define-se como o alcance de um estatuto e trajetória de carreira em que os sujeitos valorizam e estão dispostos e capazes de escolher (Fuertes et al., 2021). Nesta perspectiva (Fuertes et al., 2021), tal como na Teoria Sociocognitiva da Carreira (Lent & Brown, 2013), dá-se grande importância à motivação, flexibilidade e adaptabilidade dos indivíduos e às inter-relações entre o contexto socioeconômico, os ambientes de trabalho e as características individuais (Carvalho, Marôco et al., 2025). Neste âmbito, Fugate et al., (2004) referem, no seu modelo de empregabilidade, que a adaptabilidade, a identidade de carreira, o capital humano e o capital social são os principais recursos da empregabilidade.

A adaptabilidade define-se como a disposição e a capacidade de mudar pensamentos, sentimentos e comportamentos para atender às diversas situações (McArdle et al., 2007). A identidade de carreira refere-se a crenças, valores, reflexões e aspirações que direcionam a regulação dos empreendimentos (McArdle et al., 2007). Nesta identidade de carreira, temos a consciência de identidade, isto é, até que ponto um indivíduo foi retrospectivo ao pensar na sua carreira (Stumpf et al. 1983). O capital humano refere-se a conhecimentos e habilidades do indivíduo. Geralmente, este é operacionalizado pelo nível de escolaridade e experiência profissional (McArdle et al., 2007). O capital social relaciona-se com o apoio informativo e emocional da rede social da pessoa (Kirves, 2014). Esta construção pode ser avaliada através do *networking* e do apoio social.

Lo Presti e Pluviano (2016) definem a empregabilidade como “recurso pessoal que os indivíduos desenvolvem ao longo da sua vida ativa com o objetivo de aumentar o sucesso na carreira” (pp. 5). No entanto, reconhece-se a importância de integrar perspectivas micro, meso e macro sobre a empregabilidade (Guilbert et al., 2015; Lo Presti & De Rosa, 2023; Carvalho, Marôco et al., 2025). Seguindo esta perspectiva micro, meso e macro de Guilbert et al. (2015) aplicada à abordagem de Lo Presti e Pluviano (2016), é possível conceber um modelo heurístico que aborda orientação e atividades para aprimorar a empregabilidade. No nível micro, a empregabilidade é concebida como os recursos pessoais que impulsionam o desenvolvimento profissional e o sucesso na carreira. No nível meso, compreender as experiências de trabalho passadas e futuras é crucial para desenvolver competências que aprimorem as redes de carreira formais e informais, explorando diversos ambientes sociais. Por fim, no nível macro, as experiências de trabalho e fatores externos funcionam como antecedentes, enquanto o sucesso na carreira é considerado um resultado próximo.

Neste modelo, a empregabilidade é vista como uma mentalidade que se desenvolve ao longo do tempo,

resultando em diferentes ações destinadas a aprimorar suas várias dimensões. A empregabilidade capacita os indivíduos a superarem desafios e capitalizar oportunidades no mercado de trabalho (Guilbert et al., 2015; Lo Presti & Pluviano, 2016). Indivíduos altamente empregáveis tendem a enfrentar menos dificuldades em caso de desemprego, já que estão mais propensos a se envolverem em atividades de procura de emprego e a encontrar novas oportunidades com maior facilidade (Fugate et al., 2004; Lo Presti et al., 2022). No geral, a empregabilidade reflete autoeficácia, uma abordagem ativa e recursos de adaptação, potencialmente impulsionando a procura de emprego e o bem-estar dentre os desempregados (Koen et al., 2013; Carvalho, Marôco et al., 2025). A relação entre a falta de recursos de empregabilidade e a diminuição da satisfação com a vida perante o desemprego, mostra a importância da adaptação na procura de novas oportunidades de emprego e o conseguir ter um bem-estar tanto psicológico, como social (Winkelmann & Winkelmann, 1998; Frey & Stutzer, 2010).

Um dos grandes problemas causados pelo desemprego é o impacto na diminuição da satisfação dos indivíduos com a vida (Winkelmann & Winkelmann, 1998). As principais razões por detrás da diminuição da satisfação com a vida, incluem custos psicológicos (depressão e perda de autoconfiança) e sociais (perda de status) (Frey & Stutzer, 2010). A satisfação com a vida resulta de um processo avaliativo dirigido a si mesmo, e a sua relevância está relacionada ao impacto que tem na forma como o sujeito lida com as circunstâncias da vida, especialmente em momentos de crise (Barros & Moreira, 2015). Por conseguinte, quanto menor for a discrepância entre a percepção de realização na vida do indivíduo e o seu modelo de referência, maior será a sua satisfação com a vida (Galinha, 2008). Há uma grande estabilidade na satisfação com a vida na idade adulta, mas eventos como o desemprego podem alterar a longo prazo o nível de satisfação com a vida das pessoas (Frias, 2018). É importante notar que um evento como o desemprego não tem o mesmo significado ou influência sobre todos – existem diferenças individuais claras em reações a esses eventos (Lehman et al., 1989). Cachapa (2007), refere que as características específicas de desemprego, como a duração do desemprego, produzem alterações na satisfação com a vida da população desempregada.

A satisfação com a vida é uma variável que condiciona a percepção dos sujeitos em relação ao mundo e a si mesmos (Haybron, 2008). Resulta de julgamentos globais construídos a partir de informações que se tornaram extremamente relevantes e congruentes para o sujeito e de informações recentes associadas a fatores situacionais (Galinha, 2008). Esta variável depende de aspetos de personalidade e de condicionantes de ordem cultural (Kim-Prieto et al., 2005). A satisfação com a vida traduz-se na componente cognitiva do bem-estar subjetivo e reflete a

avaliação global que o sujeito faz da sua vida como um todo, da forma como ela decorre, do contentamento subjacente no presente, da satisfação com o passado e ainda em relação ao desejo de mudar (Erdogan et al., 2012). O conceito satisfação com a vida está frequentemente associado a oportunidades e capacidades para uma vida melhor, como alto nível de escolaridade, saúde, lazer, as relações e situação profissional, isto é, qualidade de vida, bem-estar e prazer (Aysan & Aysan, 2017).

A ligação entre a satisfação com a vida e o desemprego em Portugal é evidenciada pela desigualdade entre as altas taxas de desemprego e a procura de oportunidades e capacidades que contribuam para um maior bem-estar subjetivo (Erdogan et al. 2012; INE, 2024). Em Portugal, as taxas de desemprego são mais elevadas do que a média da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (OECD, 2024). O desemprego deriva de fatores tais como a baixa escolarização e faz com que exista um atraso económico das nações (OCDE, 2019). O desemprego tem estado no topo da agenda dos governos (Cheng et al., 2021). De fato, uma das formas de exclusão social mais relevante é o desemprego, sendo um efeito colateral da expansão da globalização (Caleiras & Carmo, 2020) que se traduz na medida da força de trabalho disponível que se encontra sem emprego (Carvalho, 2008).

As causas do desemprego estão relacionadas com diversos fatores, abrangendo aspetos económicos, demográficos e tecnológicos (UN, 2023). A introdução de novas tecnologias na produção, por exemplo, é apontada como a principal causa da diminuição do emprego em Portugal. Além disso, fenómenos como a desindustrialização têm impacto significativo, com a redução da grande indústria compensada pelo aumento da ocupação na pequena indústria e nos serviços, embora com pouca estabilidade e desregulação do mercado de trabalho. A maior flexibilidade do mercado laboral, embora possa trazer benefícios, também provoca precarização e insegurança nos empregos (Ganhão, 2022; Lima et al., 2021). Embora nenhum dos fatores isoladamente detenha a responsabilidade pelo desemprego, uma parte significativa pode ser atribuída a eles (Ganhão, 2022).

No entanto, a situação de desemprego vai além da privação de fonte de rendimento. Estar desempregado gera estresse e compromete os vínculos sociais, as redes de relações interpessoais proporcionadas pelo emprego, o sentimento de participação na vida económica, as rotinas, a estruturação do tempo, os objetivos pessoais, o status, o reconhecimento e a identidade social (Barros & Moreira, 2015). Além disso, o aumento do desemprego contribui para o aumento da desigualdade não apenas entre aqueles que trabalham, mas também entre quem está empregado e quem está desempregado, bem como entre os próprios indivíduos desempregados (Caleiras & Carmo, 2020). Essa desigualdade não só afeta a distribuição de recursos, mas também amplia as disparidades sociais e económicas,

criando desafios adicionais para a coesão social e o bem-estar geral (Schmidt et al., 2018).

Não obstante, alguns estudos mostram aspectos positivos que podem estar associados ao desemprego. Existem indivíduos capazes de anular muitos dos efeitos psicológicos e físicos do desemprego, pois passam a focar-se em diferentes atividades, como voluntariado, a educação e passatempos (Brenner & Bartel, 1983). Existem ainda indivíduos que através do apoio familiar conseguem também encontrar satisfação em situação de desemprego, pois conseguem ser pessoas mais presentes e estar mais tempo com a sua família (Newman, 2009). Esta é, igualmente, a conclusão de outros estudos como o de Caleiras e Carmo (2020) e Mangini e Nunes (2021).

Este tema, apesar de não ser novo, tem-se tornado cada vez mais importante e referido nos últimos anos em todo o mundo (Oliveira, 2018). Os vários estudos sobre os desempregados mostram alguns problemas encontrados nesta temática. O desemprego acaba por promover a insegurança, o sentimento de inutilidade, a vergonha social, o isolamento e a alteração da dinâmica familiar em função da posição que o indivíduo desempregado ocupa na família (Cavalcante, 2020). A perda involuntária de emprego pode afetar seriamente a trajetória de vida do indivíduo, nomeadamente através de implicações no planeamento da transição para a reforma, sobretudo se for marcado por um longo período de desemprego, afetando o bem-estar emocional e físico (Frias, 2018).

A análise dos efeitos do desemprego ressalta a importância dos recursos de empregabilidade na compreensão dos problemas associados ao desemprego (Carvalho, Taveira et al., 2025). Estudos referem que aumentar os recursos de empregabilidade permite que os indivíduos se mantenham mais ativos e confiantes no mercado de trabalho (Fugate et al., 2004; Sultana & Malik, 2020). Como tal, estudar a relação entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida, como referido anteriormente na literatura, parece demonstrar o impacto da situação de desemprego com a satisfação com a vida, mas existe um menor número de estudos que mostram como os recursos de empregabilidade podem explicar a relação existente. Assim, este estudo pretende compreender a relação dos recursos de empregabilidade com a satisfação com a vida de pessoas que se encontram em situação de desemprego, bem como explorar o papel do tempo de desemprego nessa relação, contribuindo assim para um maior conhecimento da literatura. Neste sentido, pretendemos responder às seguintes hipóteses de investigação:

- H1. Os recursos de empregabilidade predizem a satisfação com a vida de pessoas em situação de desemprego (Fugate et al., 2004).
- H2. O tempo de desemprego é um mediador entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida, sendo que quanto maior o tempo no desemprego,

menor é o efeito dos recursos de empregabilidade na satisfação com a vida (Argolo & Araújo 2004; Caleiro, 2012; Mangini & Nunes, 2021).

Método

Participantes

Este estudo contou com a participação de 172 pessoas em situação de desemprego, sendo 130 mulheres (75.6%) e 42 homens (24.4%), com idades entre os 19 e os 67 anos ($M = 1.24$; $DP = 0.431$). Os participantes residiam na zona do Algarve. A maioria dos participantes têm nacionalidade portuguesa ($n = 136$; 79.1%), sendo 28 (16.3%) de nacionalidade brasileira, 1 (0.6%) de nacionalidade francesa, 1 (0.6%) de nacionalidade italiana, 1 (0.6%) de nacionalidade angolana, 2 (1.2%) de nacionalidade colombiana, 1 (0.6%) de nacionalidade são tomense, 1 (0.6%) de nacionalidade venezuelana e 1 (0.6%) de nacionalidade guineense. Relativamente ao estado civil, 79 participantes são solteiros (45.9%), 64 participantes são casados (37.2%) e 29 são divorciados (16.9%). No que diz respeito ao tempo de desemprego, 115 dos participantes (66.9%), estiveram desempregados até 12 meses, 25 (14.5%) de 12 meses a 24 meses e 32 (18.6%) acima de 24 meses. No que respeita à escolaridade, 2 dos participantes (1.2%) tinham o doutoramento, 12 (7%) o mestrado, 50 (29.1%) a licenciatura, 15 (8.7%) o bacharelato, 68 (39.5%) o ensino secundário, 17 (9.9%) o 3º ciclo do ensino básico, 6 (3.5%) o 2º ciclo do ensino básico e 2 (1.2%) o 1º ciclo do ensino básico.

Não se estabeleceram critérios de exclusão na constituição da amostra. Foram critérios de inclusão estar em situação de desemprego e conseguir ler e responder em português.

Instrumentos

Questionário de Dados Sociodemográficos: Este questionário foi construído incluindo 10 questões para recolher informações sobre sexo, data de nascimento, o município de residência, grau de escolaridade, habilitações e profissão dos pais, estado civil, quantidade de pessoas que vivem na mesma residência e, ainda, a situação face ao emprego.

Recursos de Empregabilidade: Para avaliar os recursos de empregabilidade foi utilizada a *Multidimensional Measure of Employability* (MME; Lo Presti et al., 2019), validada para a população portuguesa (Gamboa et al., 2023) e para a população portuguesa desempregada (Silva et al., 2023). A MME é composta por 28 itens, divididos por quatro subescalas: (a) Capital Humano e Desenvolvimento Profissional, ou seja, conhecimentos, capacidades e competências que o indivíduo adquiriu ou pode adquirir através de formação formal e profissional, e que podem ser pertinentes no trabalho (nove itens; ex., “Adquirir novos

conhecimentos sobre a minha profissão é fácil para mim”); (b) Capital Social e Estabelecimento de Redes, ou seja, o apoio que o indivíduo pode usufruir com base nas relações sociais que desenvolveu ou vai desenvolver, conforme as suas capacidades sociais (sete itens; ex., “Quando conheço novas pessoas, tento estabelecer uma relação positiva.”); (c) Identidade de Carreira e Gestão Pessoal de Carreira, isto é, a percepção do indivíduo sobre a sua carreira (quatro itens; ex., “Acho que tenho um plano claro para a minha carreira”); (d) Monitorização Ambiental, ou seja, o conhecimento e consciência do indivíduo acerca do mercado de trabalho (oito itens; ex., “Acho que consigo lidar adequadamente com uma entrevista de emprego”). A medida permite ainda o cálculo de uma pontuação global de empregabilidade considerando a totalidade dos itens.

Todos os itens da MME são respondidos numa escala tipo Likert de cinco pontos (0 = nunca; 4 = sempre), com evidências de validade para a população portuguesa, nas subescalas, respetivamente: 0.86 para o capital humano, 0.81 para o capital social, 0.83 para a identidade de carreira, 0.87 para a monitorização ambiental; e 0.92 para a pontuação total (Gamboa et al., 2023).

Satisfação com a vida: A *Satisfaction with Life Scale* (SWLS; Diener et al., 1985), validada para Portugal por Lent e et al., (2009), foi utilizada para avaliar a satisfação geral com a vida. A escala demonstra o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas. A escala é composta por cinco itens (e.g., “Estou satisfeito com a minha vida”) e respondida através de uma escala tipo Likert, com sete pontos, (1 = discordo totalmente; 7 = concordo totalmente). Verificaram-se valores adequados de fiabilidade da versão portuguesa da medida ($\alpha = .88$ e $\alpha = .91$).

Procedimentos

A recolha de dados foi realizada no âmbito de um projeto de investigação intitulado “*Careers – Empregabilidade e Gestão Pessoal de Carreira* (ALG-06-4234-FSE-000047)”, implementado na região do Algarve e que obteve parecer positivo da Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) da Universidade do Minho (CEICSH 002/2022). Os participantes foram convidados por uma instituição governamental parceira do projeto para preencher um questionário

online, na plataforma Qualtrics, de abril a maio de 2022. Os participantes forneceram o seu termo de consentimento antes de responderem ao questionário. Todos os dados pessoais dos participantes foram assegurados, segundo a lei da proteção de dados vigente, mantendo o anonimato e sigilo das informações recolhidas. Importa realçar que não houve compensações ou benefícios para os participantes.

Análise de dados

Para o tratamento estatístico dos dados, utilizou-se a versão 29.0 do programa estatístico *IBM SPSS Statistics* para *Windows* (2024). Realizaram-se análises descritivas para caracterizar a amostra e testar os pressupostos das várias análises de regressão linear simples, que permitem explorar e inferir a relação de uma variável dependente com variáveis independentes e da análise de mediação. Todos os pressupostos das análises foram cumpridos. Tais como a linearidade, independência de erros, a normalidade dos resíduos, a homocedasticidade, a independência entre observações e a ausência de multicolinearidade. Assim, esta análise de regressão permitiu verificar em que medida os recursos de empregabilidade predizem a satisfação com a vida. Procedeu-se a uma análise com as várias subescalas da Medida Multidimensional de Empregabilidade (MME) e com a escala global.

Para compreender se o tempo de desemprego é um mediador entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida, realizou-se uma análise de mediação. Para tal, recorreu-se à Macro para SPSS denominada *PROCESS Version 4.2*, de Andrew F. Hayes, e testou-se o modelo de mediação. A significância dos efeitos indiretos foi calculada por *Bootstrapping* de 5.000 amostras. A análise de mediação foi conduzida porque nos interessava perceber se uma parcela significativa dos efeitos dos recursos de empregabilidade sobre a satisfação com a vida ocorre indiretamente através do tempo de desemprego.

Resultados

Na Tabela 1, é possível verificar os resultados da regressão linear simples de cada uma das subescalas e escala global da MME que permitem compreender se os recursos de empregabilidade são um preditor da satisfação com a vida.

Tabela 1

Recursos de Empregabilidade e Satisfação com a Vida: Resultados da Regressão Linear

Valor	R^2	R^2 ajustado	$F(1.170)$	B	t	p
Capital Humano e Desenvolvimento Profissional	0.068	0.063	12.42	0.322	3.525	<.001
Capital Social e Estabelecimento de Redes	0.093	0.087	17.35	0.547	4.166	<.001
Identidade de Carreira e Gestão Pessoal de Carreira	0.171	0.166	34.97	0.854	5.914	<.001
Monitorização Ambiental	0.075	0.069	13.7	0.351	3.701	<.001
Recursos de Empregabilidade	0.148	0.143	29.54	0.187	5.435	<.001

Como se observa na Tabela 1, o Capital Humano e Desenvolvimento Profissional explica 6.3% da variância, de modo significativo. O Capital Social e Estabelecimento de Redes é explicado por 8.7% da variância, sendo significativo. A Identidade de Carreira e Gestão Pessoal de Carreira explica 16.6% da variância, também de modo significativo. Finalmente, a Monitorização Ambiental explica 6.9% da variância.

Relativamente, à escala global (Recursos de Empregabilidade), esta explica 14.8% da variância, sendo o valor estatisticamente significativo.

Para a hipótese 2, calculou-se a existência de mediação da variável tempo de desemprego na relação entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida (Figura 1).

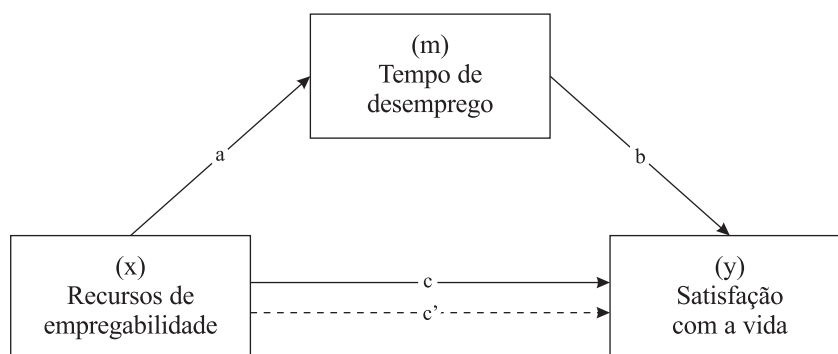


Figura 1. Mediação – tempo de desemprego entre recursos de empregabilidade e satisfação com a vida

O impacto dos recursos de empregabilidade no tempo de desemprego, não é estatisticamente significativo ($b = -.1309$; 95% IC = $[-.9313; .6695]$; $t = -.3228$; $p = 0.7473$; $R^2 = 0.06\%$). O efeito direto do modelo (recursos de empregabilidade com impacto em satisfação com a vida, controlado pelo tempo de desemprego), ($b = .1868$; 95% IC = $[-.1188; .2548]$; $t = -5.4246$; $p < 0.001$), é estatisticamente significativo. O tempo de desemprego não apresentou resultados estatisticamente significativos em Satisfação com a vida, ($b = .0016$; 95% IC = $[-.0113; .0144]$; $t = .2390$; $p = 0.8114$; $R^2 = 14.83\%$).

O efeito total do modelo (Recursos de empregabilidade com impacto em satisfação com a vida), ($b = .1866$; 95% IC = $[-.1188; .2544]$; $t = 5.4355$; $p < 0.001$; $R^2 = 14.81\%$), sendo estes resultados estatisticamente significativos. O efeito indireto pretendia compreender em que medida o tempo de desemprego é mediador da relação entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida. O efeito não foi significativo, ($b = -.0002$; 95% IC = $[-.0032; .0120]$).

Discussão

Este estudo teve como principal objetivo compreender a relação dos recursos de empregabilidade com a satisfação com a vida de pessoas que se encontram em situação de desemprego, bem como explorar o papel do tempo de desemprego nessa relação. Para cumprir o objetivo foram propostas duas hipóteses. A primeira, os recursos de empregabilidade predizem a satisfação com

a vida de pessoas em situação de desemprego, foi confirmada pelos resultados obtidos. A segunda, o tempo de desemprego é um mediador entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida, sendo que quanto maior o tempo no desemprego, menor é o efeito dos recursos de empregabilidade na satisfação com a vida, foi refutada pelos resultados.

Os resultados obtidos sugerem que os recursos de empregabilidade predizem a satisfação com a vida, especialmente no que diz respeito às dimensões de Identidade de Carreira e Gestão Pessoal de Carreira. Este resultado vai ao encontro dos resultados de outros estudos, como os realizados por Fugate et al., (2004) que também indicaram que uma maior consciência da sua identidade de carreira leva a uma maior satisfação com a vida. Mais recentemente, Lo Presti e De Rosa (2023) corroboram também estes resultados, indicando que a empregabilidade, enquanto recurso pessoal, não apenas contribui para o sucesso na carreira, mas também está significativamente associada ao bem-estar no trabalho. Eles demonstraram que uma maior empregabilidade pode resultar em um aumento da energia e vigor no trabalho, ao mesmo tempo que reduz níveis de exaustão emocional, resultando em uma percepção mais positiva do sucesso subjetivo na carreira. Dessa forma, a gestão de carreira e a identificação clara com os objetivos profissionais se revelam essenciais não apenas para o êxito nas ocupações, mas também para a promoção de uma vida satisfatória e equilibrada.

Não de forma tão proeminente, mas ainda assim significativa, o Capital Social e Estabelecimento de Redes

também predizem a satisfação com a vida, isto vai ao encontro do estudo de McARDLE et al., (2007). Este estudo mostra que, quanto mais apoio social e emocional um indivíduo conseguir usufruir através das suas relações sociais, maior será a sua satisfação com a vida. Este resultado é consistente com estudos recentes que destacam a importância das redes de apoio na regulação emocional durante o desemprego (Carvalho, Marôco et al., 2025; Lo Presti & De Rosa, 2023).

A Monitorização Ambiental, com resultados menos salientes, mas ainda assim significativos, indicam que indivíduos que valorizam o conhecimento e a sua consciência sobre o mercado, procurando oportunidades, mostram níveis melhores de satisfação com a vida, tal como mostrado no estudo de Lo Presti e Pluviano (2016). Este aspecto é reforçado pela pesquisa de Carvalho, Marôco et al., (2025), que sugere que a constante atualização sobre as tendências do mercado pode não apenas facilitar a adaptação, mas também contribuir para uma maior sensação de controle e satisfação pessoal, uma vez que indivíduos informados tendem a se sentir mais capacitados em suas decisões de carreira.

Por fim, de forma também significativa, o Capital Humano e Desenvolvimento Profissional apresentam resultados significativos. Estes resultados também vão ao encontro do estudo de Lo Presti e Pluviano (2016) que mostra que, quando os indivíduos estão empenhados em adquirir novos conhecimentos e competências, pertinentes para a sua carreira, apresentam níveis mais elevados de satisfação com a vida. Além disso, Lo Presti et al. (2022) salientam que este desenvolvimento contínuo não apenas aprimora as habilidades necessárias para o mercado de trabalho, mas está também relacionado com traços de personalidade mais proativa, autoavaliações positivas e o nível educacional das pessoas, o que por sua vez pode contribuir para um bem-estar psicológico mais robusto.

É, ainda, possível confirmar o que é referido por Lo Presti e Pluviano (2016), sobre o fato da empregabilidade global ser a junção de todos os recursos de empregabilidade, porque através dos resultados obtidos percebe-se que todas as variáveis são estatisticamente significativas. Neste estudo, a empregabilidade total, tal como os recursos que a compõem, prediz a satisfação com a vida. Tal como em outros estudos sobre a empregabilidade (Carvalho, Marôco et al., 2025a; Lo Presti et al., 2022), que reforçam que a interconexão entre os diversos recursos de empregabilidade cria um efeito sinérgico. Dessa forma, a abordagem integrada à empregabilidade não só se mostra crucial para o sucesso profissional, mas também para a promoção do bem-estar geral. Para além disso, Lo Presti e De Rosa (2023) discutem como a empregabilidade, quando entendida como um recurso pessoal, não apenas prediz o sucesso na carreira, mas também está intimamente ligada à saúde mental e ao bem-estar geral. Isso reforça a ideia de que um forte desenvolvimento de

capital humano e a monitorização ambiental podem levar a uma satisfação com a vida mais elevada, sustentando a afirmação de que todos os aspectos da empregabilidade se interconectam para formar uma base robusta para a realização pessoal e profissional.

Os resultados do estudo refutam a hipótese dois, segundo a qual se esperava que o tempo de desemprego fosse um mediador entre os recursos de empregabilidade e a satisfação com a vida, contrariando a literatura previa (Caleiras & Carmo, 2020; Mangini & Nunes, 2021). Uma possível explicação para esse resultado pode estar relacionada com fatores psicológicos individuais, como a resiliência e a autoeficácia, que podem modular o impacto no bem-estar (Gunawan et al., 2024). Além disso, estudos como os de Hora (2023) sugerem que a percepção de oportunidades pode ser mais determinante para o bem-estar do que o tempo efetivo de desemprego.

Pode ser interessante considerar o estudo de Coscioni et al. (2023) sobre o futuro psicológico de pessoas desempregadas e empregadas, cujo resultados não foram diferentes. Isto é, sujeitos empregados e desempregados, independentemente da duração, apresentaram os mesmos resultados, no que diz respeito à orientação para o tempo futuro e projetos de vida. Outra explicação possível pode estar ligada à maneira como a empregabilidade é percebida como um recurso que pode influenciar o bem-estar. Embora o estudo de Lo Presti e De Rosa (2023) não aborde diretamente a adaptação psicológica ao desemprego, sugere que a melhoria nas percepções de empregabilidade e o desenvolvimento de competências podem contribuir para o bem-estar dos indivíduos. Assim, aqueles em situação de desemprego podem buscar formas de aumentar sua empregabilidade, como o envolvimento em atividades de formação profissional, o que pode mitigar o impacto negativo do desemprego na satisfação com a vida.

A carreira depende de vários fatores externos e internos ao indivíduo (Lent & Brown, 2013), sendo que quando certas dimensões da vida não estão suprimidas, o indivíduo para se proteger, encontra outras formas para conseguir desenvolver a satisfação (Brenner & Bartel, 1983; Newman, 2009).

Considerações Finais

Os resultados deste estudo destacam a importância dos recursos de empregabilidade para a satisfação com a vida de indivíduos desempregados, sugerindo implicações para intervenções de carreira e políticas públicas. Primeiramente, as intervenções dirigidas a desempregados devem priorizar o desenvolvimento da Identidade de Carreira e Gestão Pessoal de Carreira, dado o seu papel significativo na satisfação com a vida. Estratégias como reflexões sobre experiências passadas, exploração vocacional e definição de objetivos profissionais podem fortalecer essa dimensão, ajudando os indivíduos a manterem

um sentido de propósito, mesmo em períodos de desemprego (Lo Presti et al., 2022). Programas de orientação devem incluir técnicas de planeamento estratégico, definição de metas e desenvolvimento da autoeficácia na gestão da carreira (Carvalho, Taveira et al., 2025). A inclusão de metodologias ativas, como ensaiar entrevistas de emprego e simulações de processos de seleção, pode aumentar a percepção de controlo sobre a trajetória profissional e melhorar os níveis de satisfação com a vida (Lo Presti & De Rosa, 2023).

Além disso, a Monitorização Ambiental, apesar de apresentar um impacto menos proeminente, sugere que o acesso à informação sobre o mercado de trabalho deve ser uma componente essencial das intervenções. Programas que promovam a literacia do mercado laboral, incluindo tendências do mercado e oportunidades emergentes, podem ajudar indivíduos desempregados a identificarem oportunidades realistas, reduzindo a incerteza e aumentando a satisfação (Carvalho, Marôco et al., 2025; Carvalho, Taveira et al., 2025).

Por fim, o Capital Social e Estabelecimento de Redes demonstrou ter um efeito significativo na satisfação com a vida, reforçando a importância do *networking* e do suporte social no contexto do desemprego. Intervenções devem incluir atividades que incentivem a construção e manutenção de redes de carreira, como mentorias, grupos de apoio entre desempregados e eventos de *networking* (Carvalho, Taveira et al., 2025). Estudos anteriores indicam que a percepção de empregabilidade é influenciada pela capacidade de estabelecer relações profissionais estratégicas (Lo Presti et al., 2022), o que torna esta dimensão uma área prioritária para futuras ações de apoio ao emprego.

Do ponto de vista das políticas públicas, estes resultados sugerem que medidas de empregabilidade não devem focar-se exclusivamente na recolocação profissional, mas também no fortalecimento dos recursos psicológicos dos desempregados. Programas de apoio ao emprego devem integrar estratégias de desenvolvimento da identidade de carreira, capacitação para a gestão ativa da carreira

e incentivo à participação em redes profissionais. Além disso, a disseminação de informações acessíveis sobre o mercado de trabalho deve ser uma prioridade, ajudando os indivíduos a tomarem decisões fundamentadas e aumentando a sua percepção de empregabilidade (Carvalho, Marôco et al., 2025; Lo Presti et al., 2022).

Os resultados e implicações deste estudo devem ser interpretados considerando as suas limitações. Assim, relativamente à amostra, esta constitui uma limitação devido ao número de participantes não ser elevado, tendo em conta as análises realizadas, o que poderá influenciar os resultados. Em estudos futuros, isto deve ser levado em consideração, procurando recolher dados em amostras com um número superior de participantes.

Uma outra limitação está no fato da maioria dos participantes se encontrar desempregado há menos de 12 meses, o que pode ter influenciado os resultados. Indivíduos desempregados há menos tempo podem estar focados na procura ativa de emprego, enquanto aqueles com maior tempo de desemprego podem desenvolver estratégias psicológicas alternativas para lidar com a situação. Estudos futuros podem explorar essas diferenças com metodologias qualitativas e longitudinais.

Assim sendo, em estudos futuros, recomenda-se uma amostra mais heterogênea, ou que se controle este aspecto como um fator de exclusão do estudo. Além disso, a integração de abordagens qualitativas pode oferecer insights mais profundos sobre os mecanismos psicológicos que influenciam a relação entre empregabilidade e bem-estar.

Declaração de conflito de interesses

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências

- Aysan, M., & Aysan, U. (2017). The Effect of Employment Status on Life Satisfaction in Europe. In M. Bilgin, H. Danis, E. Demir, & U. Can (Ed.), *Empirical Studies on Economics of Innovation, Public Economics and Management* (pp. 335-347). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-50164-2_21
- Barros, R. M., & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 146-156. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.2.476>
- Brenner, S. O., & Bartel, R. (1983). The psychological impact of unemployment: A structural analysis of crosssectional data. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 139-157. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00120>
- Cachapa, M. (2007). *Desemprego, qualidade de vida e stresse um estudo na região de Lisboa*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Aberta]. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/704>

- Caleiras, J., & Carmo, R. (2020). O regresso do desemprego massivo. *Estudos Colabor*, 1, 1-17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4604683>
- Carvalho, C. L., Marôco, J., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2025). Employability resources of unemployed adults: Longitudinal effects of a face-to-face and online group career intervention. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1470611>
- Carvalho, C. L., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2024). Integrative review on career interventions with unemployed people: Nature, outcomes, and recommendations. *Journal of Employment Counseling*, 61(1), 18-45. <https://doi.org/10.1002/joec.12214>
- Carvalho, C. L., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2025). Face-to-face and online group career intervention for unemployed individuals: A Process Study. *Journal of Employment Counseling*. <https://doi.org/10.1002/joec.12241>
- Carvalho, M. (2008). *Desemprego*. Faculdade Piauiense de Processamento de Dados.
- Cavalcante, A., Leal, J., & Feijão, G. (2020). Desempregado, e agora?: Uma análise sobre os impactos psicossociais do desemprego. *Revista Interfaces*, 8(1), 362-371. <https://doi.org/10.16891/2317-434X.v8.e1.a2020.pp362-371>
- Cheng, G. H.-L., Chan, D. K.-S., & Au, W. T. (2021). Profiles of Employability and their Career and Psychological Implications among Unemployed Youth. *Applied Research in Quality of Life*, 16(5), 2205-2219. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09869-4>
- Coscioni, V., Carvalho, C. L., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2023). The psychological future of unemployed individuals and workers: invariance measurement model and mean differences. *Current Psychology*, 43(4), 3254-3265. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04565-6>
- Coscioni, V., Teixeira, M. A. P., López Castillo, S. A., & Paixão, M. P. (2021). Theoretical Approaches to “Life Project” in Psychology and Related Fields. *Trends in Psychology*, 29(4), 684-705. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00082-2>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D., & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2010). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Frias, A. (2018). *Resiliência humana neurológica: em sociedade sou finito, mas posso pensar o infinito*. Instituto Politécnico de Coimbra.
- Fuertes, V., McQuaid, R. & Robertson, P. J. (2021). Career-first: uma abordagem para a integração sustentável do mercado de trabalho. *International Journal Education Vocational Guidance*, 21, 429-446. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09451-2>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Galinha, I. (2008). *Bem-Estar subjectivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Quarteto.
- Gamboa, V., Carvalho, C. L., Soares, J., Rodrigues, S., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2023). Validation of a Portuguese version of the multidimensional measure of employability. *Journal of Employment Counseling*, 61(1), 59-72. <https://doi.org/10.1002/joec.12216>
- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W. (2019). From unemployment to employment and back: Professional trajectories and well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 739-751. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09797-y>
- Ganhão, J. F. G. (2022). *A influência do conflito trabalho-família no desempenho dos trabalhadores em teletrabalho e o papel mediador do engagement nesta relação*. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/27284>
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2024). Young adults perceived future employability: testing a social cognitive career model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09666-7>

- Haybron, D. (2008). Philosophy and science of subjective well-being. In L. Randy, & E. Michael (Eds). *The science of subjective well-being* (pp. 17-43). The Guilford Press.
- Hora, M. T. (2023). Re-Framing employability as a problem of Perceived opportunities: the case of internships in a U.S. college using the Student Perceptions of Employment Opportunities (SPEO) framework. In P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen, N. Haltia, (eds) *Rethinking Graduate Employability in Context*, (pp. 199-224). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5_10
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2024). *Labour market flow statistics: 4th quarter of 2023*. Available at: <https://www.ine.pt>
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A timesequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 6, 261-300. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-7226-8>
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N. & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work: A three-wave study. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 46-57. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000103>.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>.
- Lehman, D. R., Lang, E. L., Wortman, C. B., & Sorenson, S. B. (1989). Long-term effects of sudden bereavement: Marital and parent-child relationships and children's reaction. *Journal of Family Psychology*, 2, 344-367. <https://doi.org/10.1037/h0080505>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103-448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.00>
- Lima, Y., Barbosa, C., Santos, H., & Souza, J. (2021). Understanding Technological Unemployment: A Review of Causes, Consequences and Solutions. *Journal Societies*. 1-17. <https://doi.org/10.3390/soc11020050>
- Lo Presti, A., & De Rosa, A. (2023). Employable, successful and healthy, or vice versa? A three-wave cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 99-113. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2023.2250089>
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Lo Presti, A., De Rosa, A., & Zaharie, M. (2022). The route to employability: A longitudinal study on a sample of Italian job seekers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 227-246. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09482-3>
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253-275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Mangini, F. N. da R., & Nunes, I. S. (2021). Suicídio e sofrimento social no capitalismo: desemprego e expressões da questão social. *Barbarói*, (58), 154-171. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i58.15857>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Minarelli, J. A. (2010). *Carreira sustentável: como enfrentar as transições de carreira e ter trabalho a renda dos 18 aos 81 anos*. Ed Gente.
- Newman, L., Macdougall, C., & Baum, F. (2009). Australian children's accounts of the closure of a car factory: Global restructuring and local impacts. *Community, Work & Family*, 12(2), 143-158. <https://doi.org/10.1080/13668800902778934>

- OCDE (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- OECD. (2024). *Unemployment Rates, OECD – Updated: February 2024*. Available at: <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-updated-february-2024.htm>
- Oliveira, A. (2018). *O Desemprego dos Jovens*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia]. Repositório da Universidade de Coimbra. <https://bdm.unb.br/handle/10483/24489>
- Pagano, D. (2020). *Desemprego, Família e Estratégias de Enfrentamento: Um estudo sobre os efeitos psicológicos e emocionais do desemprego em trabalhadores e seus familiares*. (Tese de Mestrado). Faculdade de Taubaté, São Paulo.
- Schmidt, M., Januário, C., & Rotoli, L. (2018). Sofrimento psíquico e social na situação de desemprego. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 73-85. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p73-85>
- Silva, A. D., Carvalho, C. L., Coscioni, V., Taveira, M. C., & Taveira, M. C. (2023). Multidimensional measure of employability: internal structure and associations with motivational and emotional features in unemployed persons. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09608-9>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3).
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2020). Protean career attitude, perceived internal employability and perceived external employability; does self-efficacy make a difference? *Middle East Journal of Management*, 7(4), 343-364. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2020.108076>.
- United Nations. (2023). *Decent Work Reduces Inequalities, Protects Vulnerable Groups in Global Crises, Speakers Stress, as Commission for Social Development Opens Session*. <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm>.
- Vuala, E., Sousa, R., Carth, J., & Nascimento, E. (2023). Automatização e seu impacto no mercado de trabalho. *Vistacien*, 1(2), 1-15.
- Winkelmann, L., & Winkelmann, R. (1998). Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data. *Economica*, 65(257), 1-15. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00111>

Recebido: 04/02/2025
1ª reformulação: 20/03/2025
2ª reformulação: 02/04/2025
Aceito: 10/04/2025

Sobre as autoras:

Cristiana Cerqueira é aluna do Mestrado em Psicologia da Educação, membro do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2559-0709>

E-mail: pg47713@alunos.uminho.pt

Catarina Luzia de Carvalho é aluna do Doutoramento em Psicologia, membro do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0721-2025>

E-mail: id10001@alunos.uminho.pt

Célia Sampaio é aluna do Doutoramento em Psicologia, membro do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5766-4073>

E-mail: id10002@alunos.uminho.pt

Maria do Céu Taveira é professora associada na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Coordenadora do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1762-8702>

E-mail: ceuta@psi.uminho.pt

Ana Daniela Silva é investigadora na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Coordenadora do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8882-9184>

E-mail: danielasilva@psi.uminho.pt