



UC/FPCE--2015

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Preditores do Reemprego depois dos 40 anos

Nike Edgar Monteiro (e-mail: nikedgar91@hotmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação,
Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação do Prof.
Joaquim Armando Ferreira

Preditores do Reemprego depois dos 40 anos

O presente estudo visa compreender o contributo de um conjunto de variáveis na explicação do reemprego em adultos com idades superiores a 40 anos, tais como a satisfação com a vida; intensidade da procura de emprego; afetividade positiva e negativa; auto-estima; dificuldades financeiras; empregabilidade e networking confrot. Para o efeito foram recolhidos dados de uma amostra com 299 sujeitos do sexo masculino e feminino e serão retiradas implicações práticas tendo em vista auxiliar os desempregados com mais de 40 anos a reentrar no mercado de trabalho.

Palavras chave: Desemprego, empregabilidade, meia-idade, auto-estima, afetividade positiva, afetividade negativa.

Predictors of reemployment after 40

This study aims to understand the contribution of a set of variables in the explanation of re-employment in adults over the age of 40 years, such as satisfaction with life; intensity of job search; positive and negative affectivity; self-esteem; financial difficulties; employability and confrot networking. For this purpose a sample of data were collected for 299 subjects, male and female, and practical implications are being taken in order to help the unemployed over 40 years to re-enter the labor market.

Key Words: Unemployment, employment, middle-aged, self-esteem, positive affectivity, negative affectivity.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Joaquim Armando, Orientador Científico, por toda a disponibilidade e suporte que demonstrou ao longo de todo o processo;

Aos meus pais que sempre se mostraram empenhados em dar-me todas as condições necessárias para que eu terminasse o mestrado com sucesso;

Ao meu irmão, pelas horas em que esteve presente e me ajudou a delimitar prioridades;

À Carmen por todo o apoio e força dado ao longo desta etapa.

Índice

Introdução.....	1
I. Enquadramento conceptual.....	3
1.1. Contextualização do problema.....	3
1.2. Definição de desemprego.....	4
1.3. Variáveis condicionantes ao reemprego.....	5
1.4. Consequências do desemprego.....	6
1.5. A procura de emprego.....	8
II – Objectivos.....	9
2.1. Hipóteses de investigação.....	9
III – Metodologia.....	10
3.1. Descrição da amostra.....	10
3.2. Instrumentos.....	10
3.2.1. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES).....	10
3.2.2. Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa (PANAS).....	11
3.2.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)...	12
3.2.4. Financial Hardship (FH).....	14
3.2.5. General Job-Search Intensity (GJSI).....	15
3.2.6. Escala de Empregabilidade (EE).....	16
3.2.7. Networking Confort (NC).....	17
3.3. Procedimentos.....	18
IV – Resultados.....	19
V – Discussão.....	25
VI – Conclusões.....	27
VII – Referências Bibliográficas.....	27

Introdução

Desde sempre o ser humano aprendeu a trabalhar para satisfazer as suas necessidades mais básicas, bem como para se sentir integrado entre os outros da sua espécie. Vejamos o exemplo dos nossos mais próximos antepassados que remontam há cerca de 200 mil anos, o homo sapiens, do latim “homem sábio”, desde muito cedo percebeu que a fim de sobreviver teria de fazer uso das suas habilidades para construir ferramentas e alterar o ambiente à sua volta, tornando-o mais seguro e desta forma poder progredir e satisfazer as suas necessidades. Desta forma, é então justificável afirmar que o trabalho constitui uma característica humana e que só assim somos capazes de evoluir e de garantir o sustento de uma vida plena de felicidade.

Atualmente, a realidade não é muito diferente e o trabalho (assalariado) destaca-se como um pilar central na vida de cada um, dando-nos o sentido de pertença e reconhecimento social e político (Santos, 2010). Desta forma o trabalho constitui um espaço privilegiado para a conquista da identidade e assume um papel importante na construção da história individual do sujeito. (Dejous, Abdoucheli & Jacet, 1994, cit. in Fortuna, 2008). Todavia, tendo em conta a conjuntura socio-económica atual, a entrada ou reentrada no mundo do trabalho tem sido uma vicissitude para a grande maioria dos desempregados, com maior destaque para as faixas etárias mais velhas, nomeadamente a partir dos 40 anos.

A adoção de novas tecnologias por parte das empresas é vital para a sua sobrevivência numa economia global cada vez mais competitiva e, segundo Gibson, Zerbe e Franken a falta de habilitações para lidar com essas tecnologias constituem um entrave ao reemprego por parte dos desempregados mais velhos. A exigência de salários elevados, devido aos anos de experiência, representa igualmente um obstáculo ao reemprego, tendo em conta que o mercado está repleto de jovens com formação superior que não exigem remunerações iniciais tão elevadas (Gibson, 1993).

Um outro fator, prende-se com o facto de as empresas terem a necessidade constante de investir em formação e treino dos empregados para manter a qualidade do seu serviço e esse investimento é maximizado contratando candidatos mais jovens, uma vez que estes são, geralmente, mais facilmente treinados e podem vir a fazer parte da organização durante mais tempo, em detrimento dos candidatos mais velhos que, para além de serem mais resistentes à mudança, têm menos anos de trabalho à sua frente para contribuírem para a organização (Gibson, 1993).

O desemprego é então um fenómeno que afeta cada vez mais a população portuguesa, com principal destaque para os desempregados com mais de 40 anos que se encontram numa fase de transição da sua carreira e cujo futuro se apresenta cinzento, não só economicamente, mas também nas relações com os outros e na sua qualidade de vida.

Os dados mais recentes relativos a Julho de 2015 indicam-nos que a taxa total de desemprego em Portugal se sita nos 11,7% (11,6% para os homens e 11,8% para as mulheres), sendo a faixa etária dos 15 aos 44 anos a mais atingida (Instituto Nacional de Estatística, 2015), no entanto, e como já foi dito anteriormente, é um facto que os desempregados mais velhos têm uma maior dificuldade de reingressar no mundo do trabalho depois de serem despedidos.

I. Enquadramento conceptual

1.1. Contextualização do problema

A entrada no século XXI trouxe-nos não só um novo milénio, mas também uma alteração global dos sistemas socioeconómicos. Os avanços tecnológicos ocorrem a um ritmo vertiginoso e a luta para acompanhar a concorrência tornou-se um pilar central nesta era "moderna". Estas alterações tiveram um impacto direto na estruturação e organização do trabalho (Arnold & Jackson, 1997; OEFP, 2000) e assiste-se agora a uma imprevisibilidade e instabilidade generalizada no que aos percursos profissionais diz respeito.

A par desta evolução surgem igualmente novos desafios e exigências para a população ativa que tem de investir cada vez mais na formação e apresentar uma certa flexibilidade relativa ao tipo de trabalho desempenhado. As carreiras tradicionais, definidas como a progressão profissional dentro de uma ou duas empresas, estão a dar lugar a "carreiras sem fronteiras" - *boundaryless careers* (Arthur, 1994), que se caracterizam por uma "sequência de oportunidades de trabalho que vão para além dos limites de um único contexto profissional" (DeFilippi & Arthur, 1996, p. 116), ou seja, uma sucessão de experiências de trabalho em diversos contextos profissionais distintos, ao qual o indivíduo se vai moldando. Super e Knasel (1981) estiveram entre os primeiros autores a reconhecer que o trabalhador e os aspirantes a trabalhador devem tornar-se mais abertos e preparados para a mudança, procurando adaptar-se de forma a manter a carreira dinâmica. Savickas (1997) tem argumentado para o facto da adaptabilidade se constituir como a principal base para a construção da carreira (cit. in Porfeli & Vondracek, 2009).

Na tentativa de acompanhar as exigências da concorrência, as empresas estão a adotar políticas de "*downsizing*", tornando-se mais flexíveis e obtendo desta forma maiores níveis de produtividade e rentabilidade. Para a ocupação dos novos postos de trabalho os

conhecimentos e aptidões dos indivíduos devem ser mais e evidentes, exigindo o acompanhamento das mutações (Campos & Freitas, 2008). Não obstante a experiência obtida ao longo das suas carreiras, os funcionários mais velhos são os que mais sofrem com estas novas políticas, sendo os primeiros a serem despedidos, em detrimento de trabalhadores mais novos, detentores das novas competências exigidas pela renovação tecnológica.

Desta forma, torna-se fundamental dirigir o foco para as questões relacionadas com o emprego dos trabalhadores de meia idade (+ 40 anos), quer relativamente à saída do mercado de trabalho, quer à reentrada no mesmo.

1.2. Definição de desemprego

Apesar de haver um certo consenso em relação à definição de desemprego, são vários os conceitos que surgem, muitas vezes, associados a este tópico. Assim sendo, e segundo o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), o desemprego define-se por uma "situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego da pessoa (maiores de 16 anos) com capacidade e disponibilidade para o trabalho e inscrita como candidato a emprego, no Centro de Emprego da área de residência. O requisito da inexistência total de emprego considera-se ainda preenchido nas situações em que, cumulativamente com o trabalho por conta de outrem, o indivíduo exerça uma atividade independente, cujos rendimentos mensais não ultrapassem 50% do Salário Mínimo Nacional".

Já o Dicionário de Sociologia define o desemprego como sendo “aquela situação em que o indivíduo não possui um emprego, isto é, não executa um conjunto de tarefas específicas, durante um período de tempo determinado, em troca de uma retribuição, geralmente de carácter financeiro, embora não exclusivamente” (p.99)

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), um indivíduo é considerado desempregado quando pretende trabalhar, está disponível para o fazer e efetuou diligências nesse sentido nas últimas quatro semanas. Por

sua vez, um inativo disponível é a pessoa que pretende trabalhar e está disponível para o fazer mas que não realizou esforços nesse sentido nas últimas quatro semanas. Um inativo desencorajado é aquele que, estando disponível para trabalhar e tendo procurado emprego há mais de quatro semanas ou nunca o tendo feito, foi desencorajado de o fazer por não ter a idade adequada, a instrução suficiente, não saber como procurar ou considerar que não vale a pena fazê-lo.

1.3. Variáveis condicionantes ao reemprego

Glyptis (1989) afirma que perante uma situação de desemprego, a idade constitui uma variável fundamental no sucesso da reentrada no mundo do trabalho. A menor formação escolar e a falta de preparação técnico-profissional de grande parte dos trabalhadores de meia idade portugueses constitui um grande obstáculo à adaptação aos processos de modernização no contexto laboral.

Um outro fator responsável pela dificuldade de reentrada no mundo do trabalho dos desempregados com mais de 40 anos prende-se com a existência de algumas barreiras físicas - resultantes do processo de envelhecimento - que poderão ser um aspeto contra-producente em algumas atividades profissionais.

Contudo, Singleton (1983) afirma que nem todas as capacidades diminuem com a idade e há algumas que parecem até melhorar, como a tolerância a formas diferentes de encarar as tarefas e os problemas, a capacidade de ver o todo e a essência do problema e o auto-conhecimento das suas limitações, resultante da grande bagagem de experiência adquirida ao longo da vida.

Há ainda uma série de estereótipos relativos à idade que dificulta a reinserção profissional dos indivíduos de meia idade, resultantes da falta de informação e crenças erróneas quer por parte de quem procura emprego, quer dos empregadores (Brewington & Nassar-McMillan, 2000). Apesar de muitas vezes serem dotados das ferramentas necessárias para

ocupar um determinado posto de trabalho, aquando da procura de emprego, os indivíduos mais velhos são postos em segundo plano face aos mais novos, uma vez que a sua contratação acarretaria mais riscos para a empresa.

1.4. Consequências do desemprego

O desemprego e as dificuldades sentidas pelo sujeito em reentrar no mundo do trabalho têm consequências diretas ao nível económico, mas também a nível pessoal e relacional. Loureiro (2005) refere que os sentimentos mais marcantes que se encontram diretamente associados à perda de emprego passam pela instabilidade, desmotivação, desorientação, tristeza, inutilidade e desilusão. Segundo Ervasti (2002), os vários estudos transversais e longitudinais de diferentes países que incidem sobre o impacto do desemprego ao nível do bem-estar subjetivo parecem não deixar dúvidas de que em comparação aos sujeitos que se encontram empregados, o bem-estar dos desempregados é significativamente menor.

Numa sociedade orientada para o consumismo, a privação do salário, provocado pela situação de desemprego, afeta psicologicamente o indivíduo e o seu bem-estar subjetivo (Archer & Rhodes, 1993) e contribui significativamente para o surgimento de pensamentos e crenças negativas acerca de si próprio, contudo, a falta de estrutura no dia a dia parece ser a consequência do desemprego que mais afeta os processos psicológicos do indivíduo.

A falta de emprego conduz inevitavelmente a uma redução das oportunidades de contacto social, uma vez que a atividade profissional ocupa uma grande parte do horário diário dos indivíduos, reduzindo desta forma a regularidade da partilha de experiências proporcionadas pelo trabalho. Assim sendo, os desempregados sentem-se muitas vezes deprimidos por não estarem seguros do seu lugar na sociedade, ao passo que as suas redes de relações vão diminuindo com o afastamento do contacto social.

No sentido de corroborar esta teoria, Kelvin (1981) descreve que os desempregados sentem que não são um membro completo da sociedade na qual a sua vida social tem lugar, tendo a tendência a afastarem-se das atividades de cariz social, por se sentirem inadequados em relação aos que os rodeiam, ou mesmo por restrições financeiras derivadas da falta de trabalho.

A forma como os indivíduos encaram e se adaptam a uma situação de desemprego exerce um papel crucial no bem-estar subjectivo, bem como no sucesso da procura de um novo emprego. De facto, Moorthouse e Caltabiano (2007) verificaram recentemente que os sujeitos desempregados com qualidades resilientes (i.e autoconfiança; independência; determinação, engenho e perseverança) tinham menores níveis de depressão, face aqueles nos quais estas qualidades não estão latentes.

Apesar de a experiência de desemprego ser maioritariamente uma situação negativa, acompanhada de sentimentos negativos acerca de si mesmo, algumas pessoas parecem ser capaz de neutralizar muitos dos efeitos psicológicos e físicos do desemprego ao envolverem-se em actividades pró-ativas, tais como voluntariado, educação e passatempos (Brenner & Bartel, 1983; Starrin & Larsson, 1987).

Por outro lado, a fraca capacidade de procura de emprego, períodos prolongados de desemprego (desânimo e desistência), dificuldades financeiras acentuadas e a pouca disponibilidade de trabalho constituem um grande entrave a uma boa adaptação e podem vir a dificultar a reentrada no mundo laboral.

1.5. A procura de emprego

A procura de emprego implica uma série de esforços, tempo e recurso, tais como a elaboração e frequente actualização do currículo, estar diariamente atento a anúncios de emprego e a constante procura de contacto com potenciais empregadores (Creed et al, 2009). É importante que os sujeitos que se encontrem desempregados e procurem ativamente reentrar no mundo do trabalho tenham a noção de um conjunto de variáveis que favorecem a procura de emprego e reinserção profissional. Davenport (1999), sugere que as variáveis que mais se têm destacado nesse sentido são as habilitações, habilidades, o esforço e o tempo investido no processo de procura de emprego. A par destas, é de salientar algumas características de personalidade que também se têm mostrado eficazes no reingresso à actividade profissional: Extroversão, optimismo, sentimento de auto-eficácia e uma boa auto-estima parecem ser atributos indispensáveis para facilitar o sucesso na procura de emprego.

Através de uma análise levada a cabo por Waters e Moore (2002), podemos afirmar que as apreciações cognitivas positivas facilitam a reentrada no mundo do trabalho. Tal sucede devido a sensações de maior controlo sobre a suas situações, o que facilita um maior envolvimento numa procura ativa e intensa, aumentando significativamente as hipóteses de encontrar emprego.

II - Objectivos

O objectivo do presente estudo é compreender o contributo de um conjunto de variáveis na explicação do reemprego em adultos desempregados, com especial enfoque na população com mais de 40 anos, tendo em conta que estes são os que mais dificuldades encontram no momento da procura de emprego.

É bastante escassa a bibliografia disponível acerca desta problemática, pelo que é aconselhado que se desenvolvam mais e melhores investigações empíricas a fim de facilitar o processo de transição desemprego – emprego.

2.1. Hipóteses de investigação

1. Existem diferenças significativas nas dimensões da satisfação com a vida, afectividade positiva e negativa e da auto-estima, em função do sexo e de situação de emprego (empregado vs desempregado);
2. Existem diferenças significativas nas dimensões da intensidade na procura de emprego, dificuldades financeiras e de empregabilidade, em função do sexo e da situação de emprego (empregado vs desempregado);
3. As variáveis de satisfação com a vida, afectividade positiva e negativa e de auto-estima são melhores preditores da Intensidade de procura de emprego do que as variáveis associadas às dificuldades financeiras, de empregabilidade e networking confort.
4. As variáveis de satisfação com a vida, afectividade positiva e negativa e de auto-estima são melhores preditores da entrada no mundo do trabalho do que as variáveis associadas à intensidade de procura de emprego, dificuldades financeiras e empregabilidade.

III - Metodologia

3.1. Descrição da amostra

Constituem a amostra do presente estudo um total de 299 sujeitos com idades compreendidas entre os 43 e os 67 anos, sendo 153 do sexo masculino (51,2%) e 146 do sexo feminino (48,8%).

No que à nacionalidade diz respeito, 290 sujeitos são portugueses; 4 brasileiros; 1 francês; 1 ucraniano; 1 guineense e 2 indefinidos.

Quanto às habilitações académicas, importa referir que 87 são detentores do 1º ciclo do ensino básico (4ºano); 73 do 2º ciclo do ensino básico (6º ano); 63 do 3º ciclo do ensino básico (9º ano); 49 do 12º ano; 5 de bacharelato; 15 têm uma licenciatura; 6 mestrado e apenas um sujeito declara não ter qualquer tipo de habilitação literária.

Em relação à classe social, podemos aferir que 6 sujeitos (2%) se encontram na classe média alta; 119 (39,8%) na classe média; 128 (42,8%) média baixa e 39 (13%) baixa.

Dos 299 sujeitos que constituem a amostra, 186 (62,2%) são casados; 26 (8,7%) solteiros; 19 (6,4%) vivem em união de facto; 53 (17,7%) separados ou divorciados e 15 (5%) são viúvos.

Ainda de salientar que 262 (87,6%) sujeitos têm filhos, enquanto que apenas 37 (12,4%) não têm.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES)

Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) é uma escala unidimensional, da autoria de Rosenberg (1965), que avalia, de um modo geral, a auto-estima. Constituída por 10 itens (metade dos quais enunciados positivamente – item 1,3,4,7 e 10 – e a outra metade negativamente – item 2,5,6,8 e 9), apresenta conteúdos relativos ao

sentimento de respeito e aceitação de si mesmo. Para cada afirmação há quatro opções de resposta que traduzem o grau de concordância ou discordância do sujeito perante determinado item, como sendo: “Concordo Totalmente”, “Concordo”, “Discordo” e “Discordo Totalmente”. Após as inversões, a média dos 10 itens fornece a cotação da escala, cuja pontuação total oscila entre 10 e 30. A obtenção de uma alta pontuação reflecte uma elevada auto-estima e, pelo contrário, a baixa pontuação é reflexo de baixa auto-estima.

O questionário em análise já foi utilizado em várias investigações, tendo sido inclusivamente alvo de um complexo estudo desenvolvido por Scmitt e Allik (2005, cit. in Santo, 2003), que administraram esta escala em 53 nações, a qual foi traduzida para 24 idiomas, um deles a língua portuguesa, permitindo a exploração das especificidades culturais da auto-estima global. Em Portugal esta escala já foi utilizada em diversos estudos (e.g., Santos, 2003; Romano, Negreiros, & Martins, 2007; Santos, 2008).

3.2.2. Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa (PANAS)

Sendo o afeto uma dimensão que “faz parte do quotidiano de todas as pessoas, que desenvolvem esforços no sentido de o promover positivamente, garantindo o bem-estar” (Galinha & Ribeiro, 2005a, p.209), tornou-se pertinente recorrer à escala em análise, a Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa, ou, de nome original Positive and Negative Affect Schedule – PANAS, da autoria de Watson, Clark e Tellegen (1988), que se constitui como uma das escalas de afeto mais utilizadas e simultaneamente, mais validadas em vários países (Galinha & Ribeiro, 2005a). A PANAS surgiu como resultado da necessidade de desenvolver medidas breves, fáceis de administrar e válidas (Galinha & Ribeiro, 2005b). Assim, este instrumento apresenta-se como uma escala subdividida em duas componentes, cada uma delas destinada a avaliar um tipo de afectividade. É uma escala composta por 20 itens: sendo

que 10 constituem a primeira subescala relativa à Afetividade Positiva (PA), composta pelos itens 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17 e 19, e os restantes 10 itens constituem a segunda subescala, relativa à Afetividade Negativa (NA).

O enunciado solicita que as pessoas indiquem até que ponto experimentaram os sentimentos e emoções compreendidos em cada item, na semana anterior à realização da prova. Os respondentes têm assim que assinalar, numa escala tipo *Likert*, o quadrado apropriado, tendo em conta se experimentara (1) “Muito pouco ou nada”, (2) “Um pouco”, (3) “Assim, assim”, (4) “Muito” ou (5) caso tenham experimentado “Muitíssimo”.

Desta forma, na subescala de Afetividade Positiva (PA), a maior pontuação corresponde a um maior afeto positivo, esclarecendo até que ponto o indivíduo se sente entusiasmado, ativo e alerta; em contrapartida, na subescala de Afetividade Negativa (NA), a pontuação mais elevada indica a presença de afectividade adversa, ou seja, um desconforto geral.

Quanto à consistência interna, esta escala apresenta valores de *Alpha de Cronbach* entre 0.86 e 0.90 para a primeira subescala e de 0.84 e 0.87 para a segunda subescala (Galinha & Ribeiro, 2005b).

Para a presente investigação optou-se por utilizar a escala que for validade para a população portuguesa por Simões (1993), que, por considerar “que alguns destes itens originais não ficavam, adequadamente traduzidos, em termos de conteúdo” (Simões, 1993, p.389), acrescentou um item a cada subescala, contando assim com 22 itens, cujos valores de *Alpha de Cronbach* são de 0.82 para a PA e de 0.85 para a NA.

3.2.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)

A *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) foi criada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) com o intuito de avaliar o juízo subjectivo que cada individuo faz sobre a qualidade da sua própria vida. Este questionário, pela abrangência dos itens que o constituem, permite que o participante integre e pondere os vários domínios da sua

vida, como é exemplo a saúde, a família, o bem-estar acadêmico e profissional, considerando ainda o estado de espírito, permitindo a análise de um juízo global sobre a própria existência, o que poderá ser positivo ou negativo (Seco et al., 2005).

Os estudos desenvolvidos em torno deste instrumento conduziram a uma versão de 5 itens, todos eles apresentados no sentido positivo, recorrendo, na sua versão original, a uma escala de tipo *Likert* de 7 pontos. Tendo em conta que esta medida é constituída apenas por 5 itens, a primeira análise psicométrica deixou os autores satisfeitos, uma vez que após aplicação do questionário a uma amostra de 176 estudantes universitários, a escala apresentou excelentes índices de consistência interna (através de *Alfa de Cronbach*), de 0.87, e bons índices de estabilidade temporal (Santos, 2008; Seco et al. 2005).

Tendo sido, alguns anos após a sua publicação, alvo de uma revisão por parte de Pavot e Diener (1993), este questionário, bem como todos os estudos que despoletou, revelou que a satisfação com a vida constitui um constructo psicológico de grande significado e relevância, tendo o mesmo sido validado em amostras provenientes de diferentes contextos socioculturais e linguísticos, revelando assim e de uma forma geral, bons índices de fidelidade e de validade (Arrindell et al., 1999, *cit in* Seco et al., 2005).

Duas fases distintas contribuíram para a validação desta escala para a produção portuguesa; a primeira através de um estudo levado a cabo por Neto, Barros e Barros (1990) e a segunda pela repetição da validação da escala por Simões (1992). Neste segundo momento foram realizadas algumas alterações melhorando a compreensão dos itens que constituem a referida escala, sobretudo para populações de nível cultural inferior à população que havia constituído a amostra de Neto (1990), visto que eram professores, reduzindo ainda para 5 o número de alternativas de resposta: (1) “Discordo Muito”, (2) “Discordo um Pouco”, (3) “Não Concordo nem Discordo”, (4) “Concordo um Pouco” e (5) “Concordo Muito”. Esta redução simplificou, assim, o preenchimento da escala, alterando

consequentemente a pontuação obtida pelo sujeito, podendo a mesma variar entre um mínimo de 5 pontos e um máximo de 25, valor que traduz uma elevada satisfação com a vida. Apesar da redução de 7 para 5 alternativas de resposta, obteve-se, através do segundo estudo referido (Simões, 1992) valores praticamente idênticos aos de Neto e colaboradores (1990), no que respeita à fidelidade (*Alfa de Cronbach* de .77).

Pelo facto deste instrumento evidenciar índices de fidelidade e de validade adequados, aliados à simplicidade de resposta e brevidade de aplicação, considera-se bastante pertinente a reutilização do mesmo na presente investigação, verificando até que ponto o desemprego condiciona a satisfação com a vida em geral.

3.2.4. Financial Hardship (FH)

Financial Hardship é um pequeno questionário, composto apenas por três questões, da autoria de Vinokur e Caplan (1987) e mais tarde revisto por Vinokur e Schul (1997). Através da utilização deste instrumento, pretende-se avaliar as dificuldades financeiras percebidas pelo indivíduo, através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, onde o participante demonstrará o nível de dificuldade que compreende vivendo na situação actual, recorrendo-se a perguntas simples e directivas, por exemplo, “Como considera viver com o seu rendimento familiar actual?”. O participante poderá assim responder “Nada difícil” (1), caso considere que não existe nenhuma dificuldade, ou, pelo contrário, pode registar que considera “Extremamente difícil ou impossível” (5), caso encare que irá ter muitas dificuldades.

É de realçar a subjectividade das respostas, situação a qual Ullah (1990, *cit. in* Wanberg, Rotundo, & Kanfer, 1999) e Wanberg, Rotundo e Kanfer (1999) chamaram à atenção, explicando que a percepção de dificuldade financeira não é tão linear como a percepção da renda familiar, dado que, duas famílias com o mesmo rendimento podem percepcionar níveis de dificuldade completamente diferentes, tendo

em conta a análise que fazem relativamente ao que consideram indispensável, bem como as habilidades que possuem para cumprir com as exigências financeiras.

3.2.5. General Job-Search Intensity (GJSI)

O *General Job-Search Intensity* tem como principal objectivo compreender a intensidade com que o desempregado procura ingressar no mercado de trabalho. Este questionário não analisa o sucesso das actividades que implementou, mas sim a frequência e o âmbito de tarefas que constituem a procura de emprego.

A escala, na sua versão original (Blau, 1994), foi constituída por 6 itens (os 6 primeiros que constituem a escala), sendo, mais tarde acrescentado um novo item por Wanberg, Banas e Kanfer (2000), na altura em que realizavam o estudo *Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers*. Já nesta altura a utilização do computador como meio para a procura de emprego era bastante comum, acrescentando-se assim o item “Utilizou a Internet (*www.* ou *worldwide web*) ou outros serviços de computador para localizar vagas/oportunidades de emprego?”.

Um oitavo item foi acrescentado no âmbito do presente estudo, tendo em conta que, para a população portuguesa, a consulta ao Diário da República enquanto documento formal de divulgação de concursos públicos, considera-se uma tarefa de grande relevância, contando-se assim com o item “Consultou o Diário de República?”. Perante estas 8 questões, o participante é interrogado sobre a frequência com que tem feito cada uma das tarefas apresentadas, nas últimas duas semanas (relativamente ao momento e que responde ao instrumento), podendo referir que nunca o fez ou, pelo contrário, que executou determinada tarefa com bastante frequência.

Segundo Blau (1994), a utilização deste instrumento permitirá ao investigador aferir, não só os comportamentos de preparação para a

procura de emprego, bem como a leitura de anúncios ou a preparação de currículos e os comportamentos de procura ativa de emprego, como por exemplo o envio de currículos. O autor acrescenta no entanto que, perante os indivíduos desempregados, esta separação entre comportamentos de preparação e de procura ativa não é assim tão linear, não sendo por isso fácil de definir. Na sua perspectiva, o que acontece é que os candidatos que realmente estão motivados para a procura de emprego, sendo de facto um dos seus principais objectivos, procuram com bastante frequência anúncios de emprego, encarando esta tarefa como um comportamento que faz parte da sua procura ativa de emprego e não um comportamento preparatório para o desempregado que se está a preparar para a procura de emprego, antes de efectivamente, assumir essa procura de forma activa, aí sim, enviando currículos e documentos de apresentação e, inclusivamente, estabelecendo contactos com potenciais empregadores (Wanberg, Banas, & Kanfer, 2000).

Concluindo-se que a soma total dos itens traduz o valor da procura intensiva de emprego, Wanberg, Banas e Kanfer (2000) revelaram um coeficiente de Alpha de 0.71, para os 6 itens da referida escala.

3.2.6. Escala de Empregabilidade (EE)

A construção recente desta escala resultou da necessidade verificada por Campos, Rueda, Martins, Mancini e Ghirdelli (2003) ao constatarem que a empregabilidade, definida pelos mesmos autores como “um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego” (p.190), por ser um conceito recente e ainda em construção, carece de instrumentos específicos.

A Escala de Empregabilidade, na sua versão final, é constituída por 57 itens, sendo que na actual investigação, utilizaremos apenas os primeiros 17, os quais analisam os factores mais relevantes para o estudo

em causa: eficácia de procura e dificuldade de procura de emprego. O primeiro fator, a eficácia de procura, compreende os itens que estão relacionados com a crença de que o indivíduo pode realizar, com sucesso, uma série de tarefas necessárias para a procura de emprego e consequente obtenção. Este fator encontra-se fortemente ligado à noção de habilidades para encontrar oportunidades e responder positivamente às mesmas.

Em suma, esta dimensão refere-se à crença individual relativa à capacidade de lidar de forma satisfatória com as tarefas inerentes à procura e obtenção de uma actividade laboral (Campos & Freitas, 2008). O presente questionário visa, ainda, aferir as competências pessoais que o indivíduo sente que tem, e que são fundamentais na conquista de emprego, devendo assim constituir-se como um segundo fator.

Todos os itens são apresentados de forma positiva, por exemplo “Sei utilizar técnicas de procura de emprego adequadamente”. Assim, a discordância evidenciada pelo participante será reveladora do segundo fator, dificuldade na procura de emprego.

De acordo com a perspectiva de Campos e Freitas (2008), elevada pontuação neste fator é revelador de significativas dificuldades na procura e consequente obtenção de emprego.

Após leitura dos itens, os participantes têm assim a oportunidade de indicar se “Concordam Totalmente”, se “Concordam”, se “Discordam” ou se “Discordam Totalmente” com os mesmos.

No seu estudo original, a escala proposta demonstrou ser fidedigna, considerando-se os valores do coeficiente *Alpha de Cronbach* de 0.88.

3.2.7. Networking Confort (NC)

Dada a primazia que o apoio social ou a rede de recursos sociais pode abarcar sobretudo ao nível da saúde mental e física dos indivíduos, nomeadamente em situações de fragilidade social (Cohen & Brook, 1993, Sameroff & Seifer, 1993, Jessor, 1993, *cit. in* Simões, 2002; Pinheiro & Ferreira, 2002; Seco, Casimiro, Pereira, Dias & Custódio,

2005), considerou-se relevante a permanência deste instrumento na bateria a aplicar no âmbito do presente estudo. *Networking Confort* foi um instrumento concebido para avaliar a atitude do indivíduo no que respeita à utilização da rede social como um método de procura de emprego, reunindo uma série de procedimentos específicos, perfazendo um total de oito itens (Wanberg, Banas, & Kanfer, 2000). Segundo os autores, estas atitudes baseiam-se nas crenças avaliativas do próprio indivíduo.

Os itens foram descritos procurando compreender o conforto ou os constrangimentos dos indivíduos ao recorrerem à rede social. A percepção de conforto traduz-se em itens como “Sinto-me confortável a pedir aos meus amigos conselhos sobre procura de emprego” (item 1), o que pode ser confirmado respondendo ao ponto 1 da escala de *Likert* “Concordo totalmente” ou refutado à medida que se percorre a escala, podendo mesmo responder que discorda totalmente através do ponto 5 da mesma. Os constrangimentos centraram-se concretamente em duas barreiras, fundamentando-se em Azrin e Besalel (1982, *cit. in* Wanberg *et al.* 2000): a primeira barreira referente ao próprio estatuto que comporta, de desempregada, traduzindo-se em itens como “Sinto-me envergonhado pelo facto de estar desempregado e não gosto de falar sobre o assunto com os outros” (item 7) e, a segunda barreira incide sobre o desconforto sentido ao pedir ajuda aos outros, sentindo mesmo esse apelo como uma imposição, transmitindo-se em itens como “Eu não gosto de pedir às pessoas oportunidades de trabalho ou conselhos, pois é como uma imposição” (item 5).

No estudo original, constataram-se bons resultados no que respeita à consistência interna, revelando um valor de 0.79.

3.3. Procedimentos

Os dados utilizados na presente investigação foram retirados do estudo “Reinserção profissional de desempregados: o papel dos padrões motivacionais”,(Projeto 611402012, financiado pelo POAT/FSE).

IV – Resultados

Tabela 1.

Níveis de satisfação com a vida, afetividade positiva, afetividade negativa e auto-estima em função do sexo e da situação de emprego.

Variáveis	Homens				Mulheres			
	Empregados		Desempregados		Empregadas		Desempregadas	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Satisfação c/ a vida	14,63	4,78	13,63	4,73	14,35	4,71	13,31	4,74
Afetividade Pos.	36,67	7,34	34,2	7,27	37,17	6,59	34,32	7,46
Afetividade Neg.	23,47	8,49	23,48	7,05	22,57	7,83	23,54	7,9
Auto-estima	31,02	4,7	28,46	5,34	29,17	5,4	29,51	4,96

Relativamente à variável dependente Satisfação com a Vida, os dados sugerem-nos que não existe um efeito significativo da variável sexo ($F = 0,267$; $p = 0,606$), da situação de emprego ($F = 3,158$; $P = 0,076$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 0,002$; $p = 0,967$).

No que à Afetividade Positiva diz respeito, não existe igualmente um efeito significativo da variável sexo ($F = 0,125$; $p = 0,724$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 0,045$; $p = 0,832$). Contudo, verifica-se um efeito significativo da variável situação de emprego ($F = 8,827$; $p = 0,003$).

A variável dependente Afetividade Negativa não parece sofrer qualquer efeito da variável sexo ($F = 0,194$; $p = 0,660$), da situação de emprego ($F = 0,272$; $p = 0,602$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 0,259$; $p = 0,611$).

Por fim, podemos concluir que a variável dependente Auto-estima é afetada significativamente pela interacção sexo x situação de emprego ($F = 5,362$; $p = 0,021$), não existindo um efeito significativo da variável sexo ($F = 0,412$; $p = 0,521$), nem da situação de emprego ($F = 3,118$; $p = 0,078$).

Tabela 2.

Níveis de intensidade na procura de emprego, dificuldades financeiras e empregabilidade em função do sexo e da situação de emprego.

Variáveis	Homens				Mulheres			
	Empregados		Desempregados		Empregadas		Desempregadas	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Intensidade da procura de emprego	19,74	6,89	18,43	7,63	17,86	8,01	18,39	7,14
Dificuldades financeiras	9,21	2,95	9,62	2,94	9,27	2,71	9,35	3,09
Empregabilidade	47,00	8,33	44,20	9,19	46,27	8,08	47,43	8,38

Atendendo aos resultados obtidos, para a variável dependente intensidade da procura de emprego parece não haver um efeito significativo da variável sexo ($F = 1,134$; $p = 0,288$), da situação de emprego ($F = 0,183$; $p = 0,669$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 1,047$; $p = 0,307$).

Relativamente à variável dificuldades financeiras, também não existe um efeito significativo da variável sexo ($F = 0,092$; $p = 0,761$), da situação de emprego ($F = 0,479$; $p = 0,489$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 0,211$; $p = 0,646$)

Quanto à variável dependente empregabilidade, os resultados sugerem igualmente que não existe um efeito significativo da variável sexo ($F = 1,350$; $p = 0,246$), da situação de emprego ($F = 0,582$; $p = 0,446$), nem da interacção sexo x situação de emprego ($F = 3,377$; $p = 0,067$).

A tabela 3 apresenta a matriz de correlações (correlações produto x momento de Pearson) para as variáveis em estudo. Através dos resultados obtidos, podemos verificar correlações positivas e negativas, mais concretamente, e sinalizando os coeficientes de correlação mais elevados, observa-se uma correlação positiva entre a afetividade positiva e a satisfação com a vida ($r = 0,330$; $p = 0,000$); uma correlação negativa da afetividade negativa com a satisfação com a vida ($r = -0,208$; $p = 0,000$); uma correlação positiva entre auto-estima e satisfação com a vida ($r = 0,197$; $p = 0,000$); uma correlação negativa entre as dificuldades financeiras e a satisfação com a vida ($r = -0,372$; $p = 0,000$); uma correlação positiva entre a auto-estima e a intensidade da procura de emprego ($r = 0,287$; $p = 0,000$); uma correlação positiva do networking confort com a intensidade da procura de emprego ($r = 0,281$; $p = 0,000$); uma correlação positiva entre a empregabilidade e a intensidade da procura de emprego ($r = 0,332$; $p = 0,000$); uma correlação positiva entre a auto-estima e a afetividade positiva ($r = 0,286$; $p = 0,000$); uma correlação negativa da variável auto-estima com a afetividade negativa ($r = -0,303$; $p = 0,000$); uma correlação positiva entre as dificuldades financeiras e a afetividade negativa ($r = 0,248$; $p = 0,000$); uma correlação positiva do networking confort com a auto-estima ($r = 0,551$; $p = 0,000$); uma correlação positiva da empregabilidade com a auto-estima ($r = 0,469$; $p = 0,000$) e, por fim, uma correlação positiva da variável empregabilidade com o network confort ($r = 0,467$; $p = 0,000$).

Tabela 3.
Matriz de correlações

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexo	1									
2. Idade	-,11*	1								
3. Satisfação com a vida	-,03	-,031	1							
4. Intensidade da procura de emprego	-,04	-,17**	-,01	1						
5. Afetividade Positiva	,02	-,10	,33**	,18**	1					
6. Afetividade Negativa	-,01	,02	-,21**	-,04	-,10	1				
7. Auto-estima	,03	-,08	,20**	,29**	,29**	-,30**	1			
8. Dificuldades financeiras	-,04	,01	-,37**	,11*	-,08	,25**	-,10	1		
9. Network Confort	-,00	-,11*	,08	,28**	,15**	-,10	,55**	,083	1	
10. Empregabilidade	,12*	-,01	,12*	,33**	,18**	-,03	,47**	,01	,47**	1

* p < ,05

** p < ,01

Para estimar o valor preditivo das variáveis sociodemográficas, da satisfação com a vida, da afetividade positiva e negativa, da auto-estima, dificuldades financeiras, empregabilidade e networking confort, relativamente à intensidade da procura de emprego, recorreu-se à análise de regressão múltipla hierárquica, agrupando as variáveis predictoras em três blocos, sendo que o número de variáveis incluídas em cada um dos modelos foi sendo progressivamente ampliado. Assim, no Modelo 1 considerou -se a idade e o sexo, no Modelo 2 acrescentou -se a satisfação com a vida, afetividade positiva, afetividade negativa e auto-estima; no Modelo 3 acrescentou -se as dificuldades financeiras, empregabilidade e networking confort às variáveis do Modelo 2.

Tabela 4.

Sumário de regressão para a Intensidade da procura de emprego

Modelos	R_2	R^2 Ajustado	Mudança R^2	F Mudança	Sig. Mudança F
Modelo 1	.03	.03	.03	5.38	.005
Modelo 2	.14	.13	.11	9.77	.000
Modelo 3	.21	.19	.07	9.19	.000

Os índices constantes na tabela 4 permitem concluir que o primeiro bloco (sexo e idade) explica apenas 3.3% dos resultados na intensidade da procura de emprego. No bloco 2, quando inseridos os factores da satisfação com a vida, afectividade positiva, afectividade negativa e auto-estima, a variância explicada aumenta para 12.6%, sendo este incremento estatisticamente significativo. Com a inclusão das restantes variáveis, no terceiro bloco, a variância explicada passa a ser de 19.1%, e de novo este incremento mostra-se estatisticamente significativo (aumento de 6.5% na variância explicada).

Para determinar o valor preditivo de cada uma das variáveis consideradas neste estudo, face à intensidade da procura de emprego, na tabela 5 apresentam-se os coeficientes de regressão estandardizados (β), reportando ao Modelo 3 pois explicita os índices para todas as variáveis predictoras em presença.

Tabela 5.

Coeficientes de regressão para a Intensidade da procura de emprego

Modelo 3	B	DP	Beta	t	p
Sexo	-1.78	0.76	-.12	-2.35	.019
Idade	-.14	.05	-.15	-2.96	.003
Satisfação com a vida	-.11	.09	-.07	-1.19	.235
Afetividade Positiva	.06	.05	.07	1.17	.244
Afetividade Negativa	-.02	.05	-.02	-.32	.752
Auto-estima	.23	.10	.16	2.38	.018
Dificuldades Financeiras	.13	.14	.05	.89	.372
Empregabilidade	.22	.05	.26	4.40	.000
Networking Confort	.11	.09	.08	1.29	.198

Olhando aos coeficientes obtidos, verifica-se que a empregabilidade exerce um poder preditivo sobre a intensidade da procura de emprego ($\beta = .26, p = .000$), tal como a idade ($\beta = -.15, p = .003$), a auto-estima ($\beta = .16, p = .018$) e o sexo ($\beta = -.12, p = .019$). Neste sentido, a intensidade da procura de emprego parece ser mais adequada quando existem boas características de empregabilidade e uma boa auto-estima, sendo inversa a relação relativamente à idade e ao sexo.

Tabela 6.

Preditores sociodemográficos e psicológicos do reemprego

Variáveis	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wald</i>	<i>Sig.</i>	<i>Exp (B)</i>
Sexo	-.07	.29	.05	.818	.94
Idade	-.11	.02	30.16	.000	.90
Satisfação com a vida	.03	.03	.90	.342	1.03
Intensidade da procura de emprego	-.02	-.02	.63	.426	.98
Afetividade Positiva	.04	.02	4.06	.044	1.04
Afetividade Negativa	-.00	.02	.03	.853	1.0
Auto-estima	-.00	.04	.01	.911	1.0
Dificuldades financeiras	-.00	.05	.00	.970	1.0
Empregabilidade	-.00	.02	.02	.881	1.0
Networking Confort	.03	.03	.68	.411	1.03

Analisando os valores da tabela 6, podemos concluir que o preditor mais significativo para a reentrada no mundo do trabalho parece ser a idade ($F = .000$), seguido da afetividade positiva ($F = .044$). As restantes variáveis analisadas não parecem surtir um efeito significativo no reemprego.

V - Discussão

O primeiro conjunto de dados que importa analisar relaciona-se com a avaliação dos níveis de satisfação com a vida, afetividade positiva, afetividade negativa e auto-estima em função do sexo e da situação de emprego. Os resultados sugerem-nos que a satisfação com a vida e a afetividade negativa em nada são afetadas pelo género ou pela situação de emprego (empregado vs desempregado), ao passo que a afetividade positiva é significativamente afetada pela situação de emprego, o que vai de encontro aos resultados obtidos por Peter van der Meer (2014), onde concluiu que ter um emprego aumenta significativamente o bem estar subjectivo dos sujeitos. A auto-estima, num plano geral, sofre um efeito significativo da interação entre o sexo e a situação de emprego, o que pode ser explicado pelos diversos estereótipos que ditam a necessidade de o homem sustentar a família. Neste sentido, e como seria espectável, os homens desempregados foram os que apresentaram valores mais baixos de auto-estima, comparativamente aos que se encontram empregados.

A segunda hipótese de estudo não foi suportada, tendo em conta que os resultados não apontam para diferenças significativas nas dimensões da intensidade da procura de emprego, dificuldades financeiras e empregabilidade em função do género e da situação de emprego dos sujeitos.

Analisando as correlações entre as diversas variáveis em estudo conclui-se que há uma correlação positiva entre as variáveis afetividade positiva e auto-estima com a satisfação com a vida, enquanto que as variáveis afetividade negativa e dificuldades financeiras se correlacionam negativamente com o nível de satisfação com a vida. As variáveis networking confort, intensidade da procura de emprego e auto-estima correlacionam-se positivamente com a empregabilidade. Os resultados sugerem ainda uma correlação positiva da auto-estima e networking confort com a intensidade da procura de emprego e uma correlação negativa entre a auto-estima e a afetividade negativa, em contraposto à

correlação positiva entre a auto-estima e a afetividade positiva. Por fim, é de salientar ainda as correlações positivas entre as dificuldades financeiras e a afetividade negativa e o networking confort e a auto-estima. Estas conclusões são similares às de Vinokur e Schul (1997) que, através de um estudo levado a cabo com o intuito de identificar mediadores activos promotores do reingresso profissional, concluíram que um maior sentimento de auto-eficácia, maior locus de controlo e bons índices de auto-estima são três mediadores de um sentimento generalizado de domínio sobre a própria vida, alertando que poderão ser importantes efeitos a aplicar na intervenção da preparação para a procura de emprego.

A fim de testar a terceira hipótese procedeu-se a uma análise de regressão múltipla hierárquica, e os resultados obtidos sugerem que a empregabilidade e a auto-estima são melhores preditores da intensidade da procura de emprego, juntamente com a idade e o género.

Por fim, é de extrema importância salientar que o preditor mais significativo para a reentrada no mundo do trabalho parece ser a idade, seguido da afetividade positiva que parece igualmente desempenhar um papel fundamental no sucesso do reemprego. As restantes variáveis analisadas não parecem ter um efeito significativo na reentrada no mundo do trabalho.

VI – Conclusões

O objectivo do presente estudo visava compreender o contributo de um conjunto de variáveis na explicação do reemprego em adultos com idades superiores a 40 anos. Essa é uma problemática cada vez mais presente e constante nos tempos atuais, em virtude da crescente exigência dos empregadores de domínio das novas tecnologias. O recurso a trabalhadores mais novos e mais facilmente adaptáveis a esses requisitos, tem levado a população situada na faixa etária média a uma situação preocupante e que importa continuar a estudar e solucionar no presente e no futuro.

Como seria espectável, os resultados sugerem-nos que os principais preditores que contribuem para o reingresso no mercado laboral são a idade, sendo cada vez mais difícil abandonar uma situação de desemprego quanto mais avançada for a idade, e a afetividade positiva, ou seja, a tendência para experienciar sensações positivas. Mais ainda, conclui-se que um elevado nível de auto-estima é um dos factores que incentiva uma maior intensidade da procura de emprego, levando, conseqüentemente, a uma maior probabilidade de encontrar emprego.

Percebe-se, com base nestas observações, a importância, de manter os desempregados ativos e ocupados com tarefas que lhe proporcionem sensações positivas (tais como trabalhos de voluntariado, tarefas de inclusão social ou passatempos). Diretamente relacionado a esse fator está o crescimento da rede de apoio social do indivíduo (Networking Comfort) que, segundo os resultados aqui obtidos está correlacionado com uma maior auto-estima e melhores características de empregabilidade.

É, por isso, de extrema importância que se prossigam as investigações sobre este domínio, por forma a dotar a população desempregada das ferramentas necessárias para a reintegração no mercado de trabalho.

VII – Referências Bibliográficas

- Campos, K., & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma Escala. *Psico-USF, 13*, pp. 189-201.
- Carlier, B. E., Schuring, M., Lötters, F. J., Bakker, B., Borgers, N., & Burdorf, A. (2013). The influence of re-employment on quality of life and self-rated health, a longitudinal study among unemployed persons in the Netherlands. *BMC Public Health*.
- Creed, P. A., King, V., Hood, M., & McKenzie, R. (2009). Goal Orientation, Self-Regulation Strategies, and Job-Seeking Intensity in Unemployed Adults. *Journal of Applied Psychology, 806-813*.
- Davenport, T. O. (s.d.). *Human Capital: What is it and why people invest in it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dimas, I. M., Pereira, M. D., & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica, pp. 3-16*.
- Ervasti, H. (2002). *Unemployment, well-being and job-search: A comparison of Denmark and Finland*. University of Turku: Department of Social Policy.
- Ferreira, J. A., Freitas, R. A., & Costa, R. M. (2010). Contributos para a compreensão da população desempregada: o papel dos padrões de crenças motivacionais. *Psychologica, 2*.
- Fortuna, M. G. (2008). *Modos de Organização entre a Vida Profissional e a Vida Extra-Profissional: Um Estudo Exploratório. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto*. Porto.
- Gibson, K. J., Zerbe, W. J., & Franken, R. E. (1993). Employers Perception of the Re-employment Barriers Faced by Older Job Hunters. *Relations Industrielles, 321-335*.
- Lima, L. C. (2010). A Educação faz tudo? Crítica ao pedagogismo na "sociedade da aprendizagem". *Revista Lusófona de Educação, pp. 41-54*.

- Lötters, F., Carlier, B., Bakker, B., Borgers, N., Schuring, M., & Burdorf, A. (2013). The Influence of Perceived Health on Labour Participation Among Long Term Unemployed. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- Loureiro, B. (s.d.). O Trabalho de Prevenção na Formação Profissional. *Análise Psicológica*, 23, pp. 49-54.
- Meer, P. H. (2012). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Springer Science+Business Media*.
- Ribeiro, M. S., & Coimbra, J. L. (s.d.). O Desemprego na Meia Idade.
- Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 323-332.
- Santos, E. J., Ferreira, J. A., Albuquerque, C. P., Almeida, H. N., Mendonça, M. C., Silva, C. S., & Almeida, J. G. (2010). Desemprego: experiências de transição. *Psychologica*, 35 - 44.
- Savickas, L. M. (s.d.). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *The career Development Quarterly*, 45, pp. 247-259.
- Super, E. D., & Knasel, G. N. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the jobs intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 867-877.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The Web of Coping Resources and Pathways to Reemployment Following a Job Loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68-83.
- Waters, E. L., & Moore, A. K. (s.d.). Reducing Latent Deprivation During Unemployment: The Role of Meaningful Leisure Activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 391-409.

