



Universidade do Algarve

**Trabalho digno e satisfação com a vida em
migrantes portugueses na Suíça: marginalização,
volição e adaptabilidade de carreira.**

José Jorge Soares Cardoso

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia da Educação

2024



Universidade do Algarve

**Trabalho digno e satisfação com a vida em
migrantes portugueses na Suíça: marginalização,
volição e adaptabilidade de carreira.**

José Jorge Soares Cardoso

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação de:
Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira

2024

DECLARAÇÃO DE AUTORIA DO TRABALHO

Trabalho digno e satisfação com a vida dos migrantes portugueses na Suíça:
Marginalização, volição e adaptabilidade de carreira.

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

(José Jorge Cardoso)

Copyright by
José Jorge Cardoso

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

“Cada geração deve, em relativa opacidade, descobrir sua missão, cumpri-la ou traí-la.”

Frantz Fanon, os condenados da terra, op. Cit., p. 239

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é o resultado de um longo percurso, e não teria sido possível sem o inestimável apoio de diversas pessoas, às quais gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão.

Ao meu orientador Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira, expresso meu sincero reconhecimento pelo seu valioso apoio e orientação ao longo deste percurso.

Às minhas irmãs Maria e Christelle, pela presença constante e apoio incondicional ao longo destes anos.

Aos amigos e familiares, expresso meu profundo agradecimento pelas palavras de apoio e incentivo, que foram de extrema relevância ao longo desse percurso.

Endereço um agradecimento a todos os que dispensaram o seu precioso tempo para responder ao questionário, contribuindo para a realização deste mestrado.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo compreender a relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida, tendo como variáveis de estudo a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira, no contexto dos migrantes portugueses na Suíça. Para avaliar estas questões, foi realizada uma investigação quantitativa a uma amostra de 118 indivíduos de nacionalidade portuguesa que residem e trabalham na Suíça. Para a recolha de dados, foram aplicados um questionário sociodemográfico e cinco escalas de avaliação. Os dados foram analisados e as hipóteses foram testadas com o recurso ao SPSS, utilizando testes de estatística descritiva, análise correlacional, e testes de regressão.

Os resultados obtidos indicam que a marginalização exerce uma influência negativa nas capacidades de volição dos migrantes portugueses na Suíça, enquanto o setor de atividade e a remuneração exercem uma influência positiva sobre a mesma variável.

Verificou-se que a dimensão volição apresenta poder preditivo nas quatro dimensões da adaptabilidade de carreira e em três dimensões do trabalho digno. Por fim, verificou-se que apenas a volição e a dimensão controlo da adaptabilidade de carreira tem um poder preditivo na satisfação com a vida. As limitações deste estudo e as futuras direções de investigação serão abordados posteriormente.

Palavras-Chave: trabalho digno; satisfação com a vida; marginalização; volição, adaptabilidade de carreira

ABSTRACT

This study aims to understand the relationship between decent work and life satisfaction, considering marginalization, volition and career adaptability as study variables, in the context of Portuguese migrants in Switzerland. To evaluate these issues, a quantitative survey was carried out on a sample of 118 Portuguese nationals living and working in Switzerland. A sociodemographic questionnaire and five assessment scales were used to collect the data. The data was analyzed, and the hypotheses were tested using SPSS, descriptive statistics, correlational analysis and regression tests.

The results indicate that marginalization exerts a negative influence on the volition capacities of Portuguese migrants in Switzerland, while the sector of activity and remuneration have a positive influence on the same variable.

It was found that the volition dimension presents predictive power in the four dimensions of career adaptability and three dimensions of decent work. Finally, it was observed that only volition and the control dimension of career adaptability have predictive power for life satisfaction. The limitations of this study and future research directions will be addressed later.

Keywords: decent work; life satisfaction; marginalization; volition, career adaptability

Índice

Introdução	1
I. Revisão da literatura	3
<i>1.1. Migração e trabalho</i>	3
<i>1.2. Trabalho Digno</i>	6
1.2.1. Marginalização	7
1.2.2. Volição	8
1.2.3. Adaptabilidade de carreira.....	9
<i>1.3. Satisfação com a vida</i>	11
II. Metodologia	14
2.1. A Presente Investigação.....	14
2.1.1. <i>Questão de investigação</i>	14
2.1.2. <i>Objetivo geral</i>	14
2.1.3. <i>Hipóteses</i>	14
2.1.4. <i>Desenho do Estudo</i>	15
2.2. Caracterização da amostra	16
2.3. Instrumentos.....	17
a) <i>Escala de Trabalho Digno</i>	17
b) <i>Escala de Satisfação com a Vida</i>	17
c) <i>Escala de Marginalização</i>	18
d) <i>Escala de Volição no Trabalho (EVT)</i>	18
e) <i>Escala de Adaptabilidade de Carreira</i>	18

2.4. Procedimento	19
III. Apresentação de Resultados	20
IV. Discussão dos resultados	32
Conclusão.....	39
Referências bibliográficas.....	41

Índice de Tabelas

Tabela 1	211
Tabela 2	214
Tabela 3	215
Tabela 4	217
Tabela 5	40
Tabela 6	41

Índice de Figuras

Tabela 1	26
Tabela 2	213

Lista de Abreviaturas

CCT – Teoria da Construção de Carreira

CEE – Comunidade Económica Europeia

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*

TPT – Teoria da Psicologia do Trabalho

Introdução

A migração faz parte da história da população portuguesa, sendo um dos fenómenos mais polémicos da atualidade e que está estreitamente ligado a questões de ordem social, política e económica, causando um forte impacto, tanto nos países de origem como nos países recetores (Amaral, 2023). A população migrante enfrenta, frequentemente, barreiras na integração social e profissional, muitas vezes contrárias às expectativas iniciais (Hendriks & Bartram, 2019). Especificamente, a população portuguesa na Suíça, à semelhança de outros grupos mais vulneráveis, apresenta dificuldades em aceder ao mercado de trabalho, sujeitando-se a situações de emprego que não promovem condições salariais adequadas, segurança e dignidade humana (Bonfond & Mabrouk, 2019; Duffy et al., 2018).

Compreender o papel do trabalho na vida das pessoas tem sido uma peça central do trabalho desenvolvido na área do aconselhamento psicológico (Blustein, 2006; Savickas & Baker, 2005). Algumas teorias enfatizam fatores de nível interno e individual (e.g. crenças de autoeficácia e diferenciação de interesses), bem como fatores contextuais e estruturais (e.g. restrições económicas, discriminação e marginalização) (Duffy et al., 2016). No entanto, torna-se impreterível a salvaguarda, por parte das entidades patronais, de condições justas, dignas e adequadas para a prática profissional (e.g., remuneração adequada, reduzida pressão, condições de segurança no trabalho, autonomia, relação positiva com os colegas e chefia), por forma a promover o bem-estar dos trabalhadores (Baptiste, 2008; Feijo et al., 2009; Siqueira, 2008). Nesta linha, a *United Nations* (2019) refere que o conceito de trabalho digno é a chave para que se consigam promover oportunidades para homens e mulheres que garantam condições de equidade, dignidade e segurança.

Pensar sobre estas questões é importante não só ao nível da satisfação dos indivíduos em relação ao trabalho, mas também com a sua vida em geral. A literatura mostra que, se por um lado, as condições de trabalho dignas e adequadas contribuem positivamente para a produtividade, entusiasmo e bem-estar geral dos trabalhadores (Siqueira, 2008), por outro, a necessidade de lidar com uma realidade laboral com incertezas, contribui negativamente para a saúde mental dos indivíduos, podendo manifestar-se em fragilidades físicas e psicológicas (Dejours, 2011). Para populações vulneráveis, como é o caso dos migrantes, esta pode ser uma realidade e refletir sobre ela é importante para o sucesso da sua integração social e profissional e consequente satisfação com a vida (Amit & Bar-Lev, 2015).

Posto isto, a presente investigação tem como objetivo estudar a relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida em migrantes portugueses na Suíça, tendo como variáveis de estudo a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira. Para tal, a presente investigação encontra-se dividida em quatro secções, com uma primeira parte a ser dedicada à revisão da literatura, na qual se relata o percurso histórico da migração portuguesa do século XX. Nesta parte será ainda abordada a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), bem como o construto de trabalho digno, e as outras componentes que a TPT considera, como a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira. Na segunda parte será apresentado o delineamento do estudo empírico e respetivo método, com a caracterização da amostra e a descrição dos instrumentos e procedimentos de recolha e análise dos dados. Segue-se, numa terceira e quarta parte, a apresentação e discussão dos resultados e, por fim, apresenta-se uma síntese conclusiva, na qual se procura evidenciar as implicações do estudo em questão e discutir as suas principais limitações.

I. Revisão da literatura

1.1. Migração e trabalho

A migração portuguesa do século XX surge com o ciclo intraeuropeu em meados dos anos 70, com o final da Segunda Guerra Mundial e a necessidade de reconstruir a Europa no pós-guerra. Neste período, assistiu-se à fragmentação do mercado europeu dos países industrializados, o que originou uma maior demanda no mercado secundário por mão de obra estrangeira, sendo na sua maioria proveniente de países do sul da Europa. Assim, por meio de políticas de recrutamento, os países europeus industrializados incentivaram milhões de imigrantes a listarem-se nas propostas de trabalho. A sua posterior fixação nestes países foi facilitada não só pela necessidade de mão de obra, mas também pela mobilidade económica e social e pela convicção de que este era um contexto temporário e que poderia vir a ser invertido. Em Portugal, o ciclo migratório intraeuropeu estabeleceu-se na década de 60, resultante dos acordos entre o governo de Salazar e alguns governos europeus, nomeadamente, com a França e a Holanda, em 1963, e com a República Federal da Alemanha, em 1964. Desde o final da década de 50 e até meados da década de 70, a emigração portuguesa foi fortemente dominada pela França (na sua grande maioria) e pela Alemanha. Contudo, depois de um período de relativa estagnação resultante da crise económica de 1973 e da posterior revolução de 25 de Abril de 1974, a emigração da população portuguesa reapareceu em meados dos anos 80 e manifestou-se ao longo das décadas posteriores em ciclos sucessivos de retração e crescimento (Góis, 2020). Destinos como a Suíça e o Luxemburgo dominaram esta fase de migração, principalmente após a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE) (Góis, 2020; Pires et al., 2020). Este forte fluxo é justificado pela “segmentação do mercado de trabalho helvético e da perda de atratividade do sector de trabalho secundário não só para a população autóctone, mas também para a população estrangeira que

anteriormente ocupava essas posições” (IV Congresso Português de Sociologia, 2020, p. 6). O fenómeno de migração em Portugal pode ser ainda justificado pelas desigualdades socio espaciais persistentes (Pires et al., 2020), em particular pelo facto de que Portugal apresenta uma das taxas de desemprego mais elevadas da Comunidade Europeia (12,4%), bem como um elevado nível de desemprego de longa duração. Esta situação resulta de um mercado de trabalho acompanhado de baixos níveis de mobilidade. Além disso, Portugal é um dos países europeus com maior nível de emprego temporário, especialmente entre os jovens. Em termos de perfil sociodemográfico, assistimos atualmente a um novo paradigma, onde é notável um maior fluxo migratório de mulheres e de cidadãos qualificados ou altamente qualificados (Góis & Marques, 2018). Especificamente em relação aos migrantes portugueses na Suíça, segundo os dados do Ministério dos Negócios Estrangeiros, em 2022, 262.122 cidadãos portugueses encontravam-se a residir na Suíça, dos quais 257.829 possuíam residência permanente no país. É ainda importante referir que Portugal é o terceiro maior grupo de emigração na Suíça e constitui 11.7% do total de emigrantes no país (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2022).

As migrações desempenham um papel essencial para o equilíbrio das economias sustentáveis, tanto na Europa como em escala global. Este é um princípio amplamente reconhecido, afirmado por pesquisas e endossado por organizações internacionais com responsabilidades globais. Essa compreensão levou à formulação de uma visão coletiva para o futuro, refletida na ambiciosa Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) (Valente et al., 2016). Contudo, são diversas as barreiras que os imigrantes enfrentam, e dois dos aspetos de destaque referem-se à situação social e laboral. Verificam-se precariedades relativamente à saúde e à segurança dos trabalhadores migrantes como (i) a alta empregabilidade em setores de alto-risco; (ii) as barreiras

linguísticas e culturais; (iii) os contratos de trabalho temporários e de curta duração; (iv) os trabalhos perigosos, vários trabalhos diferentes, trabalho por turnos e realização de horas extraordinárias; e (v) na maioria das vezes, os trabalhadores migrantes são inseridos na economia informal, o que resulta em estatutos irregulares de imigração (Ramos & Patrício, 2015). Estas experiências impactam as decisões relativamente à carreira e à capacidade de adaptabilidade à mesma o que, segundo a literatura científica, influencia negativamente a possibilidade de os indivíduos alcançarem um emprego digno, o qual compreende o acesso a um emprego produtivo, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social (Han et al., 2022; Masdonati et al., 2018; OIT, 2013).

Como forma de oferecer uma visão diferente e integradora para colmatar as limitações encontradas no contexto laboral, surge a TPT. Esta é definida como uma abordagem de desenvolvimento de carreira que destaca os fatores contextuais como elementos cruciais no processo de conquista de um emprego significativo e satisfatório. Em particular, a TPT sugere que, ao longo da vida, as limitações económicas e as experiências de marginalização diminuem a habilidade das pessoas em assegurar um emprego digno, resultando em efeitos de longo prazo na satisfação das necessidades e na realização pessoal, apresentando uma abordagem mais inclusiva do que as teorias tradicionais de carreira (Duffy et al., 2018; Han et al., 2022). A TPT tem influenciado diversas pesquisas, como forma de aprofundar o conhecimento sobre a realidade de procura de emprego digno entre pessoas pertencentes a minorias raciais e/ou étnicas, minorias de género e sexuais, funcionários de baixo rendimento e migrantes (Duffy et al., 2018; Han et al., 2022; Kozan et al., 2019; Smith et al., 2020). Deste modo, a TPT tem como alicerce a justiça social, procurando representar as experiências de todos os que trabalham e querem trabalhar, valorizando especialmente as experiências marginalizadas, tal como o caso dos trabalhadores migrantes (Duffy et al., 2016; Han et al., 2022). Para

tal, a TPT procura estudar os elementos importantes no processo de garantia de trabalho digno e, de acordo com o modelo apresentado por Duffy et al. (2016) (Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2018; Han et al., 2022), esta contempla uma análise complementar de elementos como a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira, os quais serão explicados detalhadamente mais à frente.

1.2. Trabalho Digno

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou a iniciativa do trabalho digno, visando promover oportunidades de trabalho digno para homens e mulheres, promovendo a produtividade e condições de segurança laboral e salvaguardando a dignidade humana, a liberdade e a equidade. A promoção do trabalho digno em diferentes contextos culturais, económicos e sociais passou, assim, a ser um aspeto central na gestão organizacional e na promoção do bem-estar social a nível global (Blustein et al., 2019; Han et al., 2022). A crescente importância atribuída a este conceito levou a ONU a integrar o trabalho digno nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda de 2030, na qual apela à promoção do crescimento económico inclusivo e sustentável e do emprego digno para todos (Han et al., 2022). A OIT operacionalizou o conceito de trabalho digno em quatro dimensões principais, nomeadamente, o aumento da oferta de emprego, independentemente do setor de trabalho; a segurança social universal para todos, inclusive em empregos abrangidos pela economia informal; a garantia dos direitos universais dos trabalhadores, como o direito à não discriminação, igualdade de oportunidades, participação e liberdade de associação; e a facilitação do diálogo social para promover a comunicação entre entidades patronais e representantes dos trabalhadores (Feijo et al., 2009).

No contexto contemporâneo, as carreiras profissionais são afetadas pelo mercado de emprego e pela constante mudança do mundo do trabalho (Blustein et al., 2018;

Masdonati, 2019). Segundo a OIT (2017), as condições do mercado de trabalho, o desemprego, o subemprego, o trabalho precário e as desigualdades no rendimento são vistas como uma ameaça à inclusão social em todo o mundo. Neste sentido, embora a OIT considere o acesso ao trabalho digno como um direito humano fundamental, este continua a representar um desafio a nível mundial (Masdonati et al., 2018; OIT, 2013). Contudo, e especificamente quanto o mercado de trabalho suíço, quando comparado com os países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), este encontra-se acima da média relativamente às taxas de emprego e desemprego e de qualidade laboral, especificamente no que concerne a segurança, os salários, o ambiente de trabalho e a inclusão (OECD, 2017). Tal pode dever-se às características do mercado de trabalho na Suíça, o qual é bastante liberal, caracterizado por pequenas e grandes empresas, parcerias sociais e um sistema incentivador quando se refere ao bem-estar social (Masdonati et al., 2019). O trabalho na Suíça é bastante qualificado, consequente da eficiência do sistema educacional (Eichhorst et al., 2015; Masdonati et al., 2018).

1.2.1. Marginalização

A marginalização é um conceito que se refere à exclusão de indivíduos (ou grupos de indivíduos), através da sua colocação numa posição menos influente ou integrada dentro de uma sociedade e enfrentá-la constitui um obstáculo crucial para alcançar um emprego digno. A marginalização social e a opressão através do racismo, sexismo, heterossexismo, entre outras formas de marginalização, criam barreiras reais e, frequentemente, muito severas, restringindo o acesso equitativo a oportunidades e a recursos e condicionando fortemente a experiência laboral (Duffy et al., 2016; Kim et al., 2020). Deste modo, as experiências de marginalização, tanto subtis quanto explícitas,

limitam o desenvolvimento de carreira e a capacidade de garantir empregos dignos entre pessoas com identidades socialmente marginalizadas (Duffy et al., 2016).

Em linha com o referido, alguns dos grupos que sofrem as consequências da marginalização são as minorias étnicas e raciais, indivíduos da comunidade LGBTQIA+, género feminino, pessoas de classe social média-baixa e imigrantes (Duffy et al., 2016). De facto, os imigrantes enfrentam diversas barreiras em relação ao trabalho, fazendo com que sejam mais propensos a aceitar trabalhos de alto-risco. Dados europeus revelam que um dos setores com maior sinistralidade é o da construção, sendo este o setor com maior percentagem de trabalhadores migrantes. Para além disso, trabalham longas horas e aos fins de semana, não tiram férias e/ou baixas por doença, aceitam trabalhos inferiores às suas qualificações e apresentam um menor conhecimento dos seus direitos de proteção e segurança laboral ou evitam reclamá-los, principalmente no caso de situação ilegal, por receio de perderem o seu trabalho (Ramos & Patrício, 2015). Na verdade, são também frequentes os casos de imigrantes marginalizados durante o processo de obtenção dos documentos legais de residência, sendo esta uma consequência invisível (Duffy et al., 2016). De acordo com a TPT, e com diversos estudos realizados sobre o tema, é evidente a influência direta e negativa das experiências de marginalização no alcance do trabalho digno (Duffy et al. 2018; Kim et al., 2020).

1.2.2. Volição

O conceito de volição refere-se à perceção individual sobre a capacidade de tomar decisões e de fazer escolhas profissionais, apesar das restrições do ambiente externo. É um conceito relevante na TPT, que enfatiza o papel desempenhado por fatores contextuais, classe social, privilégio e liberdade de escolha na construção de carreiras (Han et al., 2022; Pires & Andrade, 2022). Pesquisa com trabalhadores migrantes

evidencia que os indivíduos com um maior estatuto socioeconómico tendem a apresentar maior volição no trabalho. Estes, apresentam uma maior capacidade de escolher as suas carreiras de acordo com as suas necessidades, interesses e valores. Muitas das vezes, aceitam oportunidades de estágios não remunerados, de baixo salário, ou voluntariado, pois, essas experiências contribuem para a obtenção de um trabalho digno e aumenta a probabilidade de alcançar metas de carreira, progresso e desenvolvimento a longo prazo (Han et al., 2022; Ngo et al., 2017; Thompson & Dahling, 2010).

Estudos com minorias raciais, étnicas e de género mostraram uma relação positiva entre a volição e o trabalho digno (Duffy et al., 2018; Smith et al., 2020). A literatura evidencia que a volição para o trabalho é mediadora da relação entre as barreiras contextuais (e.g. discriminação) e a adaptabilidade de carreira. A TPT afirma ainda que experienciar barreiras contextuais prevê negativamente a volição em relação ao trabalho digno e que esta conexão é regulada pela proatividade, conhecimento crítico, apoio social e condições económicas gerais (Han et al., 2022; Smith et al., 2020). Especificamente em relação à população migrante, Han et al. (2022) mostraram uma diminuição da volição em consequência da perceção de situações de incerteza relativamente ao seu contexto.

1.2.3. Adaptabilidade de carreira

A Teoria da Construção de Carreira (CCT) oferece uma perspetiva abrangente sobre o desenvolvimento vocacional, focalizando uma visão contextualizada do crescimento profissional ao longo da vida. Os defensores da CCT estão principalmente interessados em perceber como os indivíduos empregam estratégias de autorregulação para enfrentar desafios e oportunidades nas suas carreiras. Dentro CCT, destaca-se a adaptabilidade de carreira, um elemento fundamental que representa os recursos individuais para lidar com as responsabilidades profissionais atuais e futuras. Esta

adaptabilidade é desmembrada em quatro componentes essenciais, nomeadamente, a preocupação, que envolve a reflexão sobre escolhas de carreira alinhadas aos valores pessoais; o controlo, referente à perceção de influência e tomada de decisões na carreira; a curiosidade, que estimula a exploração contínua de oportunidades e informações; e a confiança, uma crença no próprio poder de superar desafios e progredir no ambiente profissional. Juntos, esses elementos compõem um quadro abrangente que molda a forma como os indivíduos enfrentam e avançam nas suas carreiras ao longo do tempo (Eshelman & Rottinghaus, 2019). Na mesma linha, os estudos de Duffy et al. (2014) (Brown, 2015) identificaram que a disposição para o trabalho está relacionada com construções cognitivas pessoais e sociais, tais como autoeficácia de domínio, expectativas de resultados, interesses e objetivos, senso geral de controlo e otimismo e esperança no trabalho.

Embora o mercado de trabalho suíço demonstre um alto desempenho global, certos grupos sociais enfrentam desafios distintos, nomeadamente, as mulheres deparam-se com salários significativamente mais baixos e uma maior probabilidade de insegurança no emprego quando comparadas com indivíduos do sexo masculino; constata-se uma maior incidência de desemprego na população jovem, na população migrante e nos indivíduos com baixas qualificações académicas. Os trabalhadores migrantes têm rendimentos inferiores e estão mais suscetíveis ao desemprego e a insegurança no emprego (Masdonati, 2018). Por outro lado, a literatura mostra que os migrantes que demonstram capacidade de adaptabilidade profissional revelam um maior ajuste ao trabalho, com potencial retenção no mesmo, e níveis superiores de saúde psicológica e de satisfação com a vida (Ocampo et al., 2022).

1.3. Satisfação com a vida

A satisfação com a vida é uma componente essencial do bem-estar subjetivo, sendo descrita como a avaliação global da qualidade de vida de um indivíduo de acordo com seus próprios julgamentos e critérios pessoais (Amit & Bar-Lev, 2015).

De acordo com a literatura, existem dois conceitos de bem-estar, o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. O bem-estar subjetivo (perspetiva hedónica) refere-se a um agregado de crenças e afetos relacionados com a felicidade e a satisfação com a vida. Este integra duas dimensões: a dimensão cognitiva, que se refere à perceção de satisfação com a vida global, como um todo, ou específica (e.g. lazer, trabalho); e a dimensão afetiva, que se refere às emoções expressas, positivas ou negativas, em relação à vida. Ou seja, o nível de bem-estar subjetivo será maior na presença de satisfação com a vida e emoções positivas (e.g. alegria), e menor na presença de emoções negativas (e.g. tristeza) (Diener et al., 2003; Duffy et al., 2016; Galinha, 2008; McCullough et al., 2000; Novo, 2005). Por outro lado, o bem-estar psicológico (perspetiva eudemónica) tem como enfoque o funcionamento positivo e a saúde mental, para além de analisar as componentes fundamentais que compõem os indivíduos do ponto de vista psicológico. Este engloba componentes cognitivos e afetivo-emocionais, que se encontram associados com a personalidade, em particular no que se refere ao desenvolvimento pessoal, à construção de identidade e à relação entre a personalidade e o contexto sociocultural (Cabral, 2010; Fernandes, 2007). Alguns fatores intervenientes do bem-estar psicológico passam por fatores sociodemográficos, como a educação, idade, estado civil, trabalho, entre outros e também pelas experiências de vida e as interpretações das mesmas (Ryff & Keyes, 1995).

Quando comparadas, a satisfação hedónica está relacionada com as atividades, sentimentos e qualidade de desempenho, enquanto, a satisfação eudemónica está associada ao desenvolvimento pessoal, progressos, esforços e expectativas em relação aos

objetivos alcançados e ao potencial individual (Novo, 2005; Waterman, 1993). Para além disso, o bem-estar subjetivo apresenta a satisfação com a vida como uma motivação fundamental para a vida e como um critério essencial do bem-estar. Já o bem-estar psicológico percebe essa satisfação como uma componente do bem-estar, sem que esta acompanhe o desenvolvimento e o funcionamento humano de forma progressiva (Novo, 2005).

Referente à população migrante, tendemos a perceber que estes migram com o objetivo de melhorarem as suas condições de vida. No entanto, é importante reconhecer que a migração nem sempre traz benefícios. Frequentemente, os migrantes tomam decisões baseadas em informações não fidedignas, sentem-se menos incluídos na sociedade, participam menos na política, os rendimentos são mais baixos do que os dos nativos e o processo de adaptação é por vezes mais demorado do que o esperado (Hendriks & Bartram, 2019). Num estudo realizado a imigrantes latino-americanos, Graham e Markowitz (2011) descobriram que os indivíduos com a intenção de emigrar têm um bem-estar subjetivo mais baixo. Outro estudo realizado a um número alargado de países mostrou também uma associação negativa entre a intenção de imigrar e o bem-estar subjetivo (Cai et al., 2014). Por outro lado, Bartram (2013) (Schiele, 2020) encontrou o padrão oposto para potenciais migrantes da Europa de Leste, mostrando que estes parecem ser geralmente mais felizes do que aqueles que permaneceram nos países de origem. Posto isto, Polgreen e Simpson (2011) elucidam para o facto de que, no decorrer do processo de migração, os indivíduos podem ter expectativas enviesadas em relação à sua satisfação com a vida enquanto cidadãos num país estrangeiro. Aqueles com uma elevada satisfação com a vida podem antecipar um aumento da mesma quando da sua estada no país para o qual migram. Já os que possuem uma reduzida satisfação podem expressar expectativas mais pessimistas.

De todas as formas, a satisfação com a vida da população migrante parece estar intrinsecamente associada às condições de trabalho nas quais se insere, em particular, se estas forem dignas (Kozan et al. 2019). Nesta linha, um estudo refere que a realização de trabalho digno leva ao sentimento de realização com o trabalho e ao bem-estar (Duffy et al., 2016). De facto, torna-se evidente que as pessoas que estão satisfeitas e felizes no trabalho tendem a ter níveis superiores de satisfação com a vida (Duffy et al., 2014; Ocampo et al., 2022).

Em síntese, considerando que o processo migratório acrescenta, com regularidade, fatores de maior instabilidade social e pessoal, nomeadamente decorrentes da integração num novo país e/ou cultura, o estudo dos processos psicológicos que a literatura salienta na explicação do trabalho digno, ganha relevância e oportunidade científica num momento de forte pressão económica, social e política com os fenómenos migratórios e a inserção dos migrantes em atividades profissionais nos países de acolhimento. O contributo em que o trabalho digno pode conferir à satisfação com a vida de cada indivíduo é, igualmente, de relevo, nomeadamente sob o quadro conceptual da contemporânea Teoria da Psicologia do Trabalho.

II. Metodologia

2.1.A Presente Investigação

2.1.1. Questão de investigação

O presente estudo colocou a seguinte questão de investigação: qual o sentido e força da relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida nos migrantes portugueses na Suíça?

Subsequentemente, colocou-se ainda uma segunda pergunta de estudo: qual a influência da marginalização, da volição e do trabalho digno na satisfação com a vida em emigrantes portugueses na Suíça?

2.1.2. Objetivo geral

Por forma a dar resposta à questão de investigação, o presente estudo pretende compreender qual a relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida, tendo como variáveis de estudo a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira, no que concerne aos migrantes portugueses na Suíça.

2.1.3. Hipóteses

Por forma a avaliar a relação entre o construto de trabalho digno e a satisfação com a vida, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H1: A marginalização exerce uma influência negativa nas condições de adaptabilidade de carreira do migrante português na Suíça;

H2: A marginalização exerce uma influência negativa nas capacidades de volição do migrante português na Suíça, enquanto as melhores condições de trabalho exercem uma influência favorável sobre a mesma variável;

H3: A remuneração mais elevada e o exercício de profissões nos setores de atividade que exigem maior qualificação e apelam a mais competências e responsabilidades, em conjunto com a volição, contribuem para a explicação de níveis superiores de adaptabilidade da carreira dos migrantes portugueses na Suíça;

H4: O nível de remuneração e de setor de atividade, em conjunto com baixos índices de marginalização, e níveis mais elevados de volição e de adaptabilidade de carreira, explicitam níveis mais favoráveis de trabalho digno dos migrantes portugueses na Suíça;

H5: O nível de remuneração e de setor de atividade, em conjunto com baixos índices de marginalização, e níveis mais elevados de volição, adaptabilidade de carreira e de trabalho digno favorecem os níveis de satisfação com a vida da população portuguesa migrante na Suíça.

2.1.4. Desenho do Estudo

Trata-se de um estudo descritivo correlacional e inferencial que permite analisar as relações existentes entre as variáveis em estudo, e os contributos de umas variáveis independentes sobre outras variáveis dependentes, de acordo com o proposto da Teoria da Psicologia do Trabalho.

Assim, o modelo conceptual do estudo poderá ser resumido na Figura 1 e construído a partir do modelo proposto pelos autores da TPT.

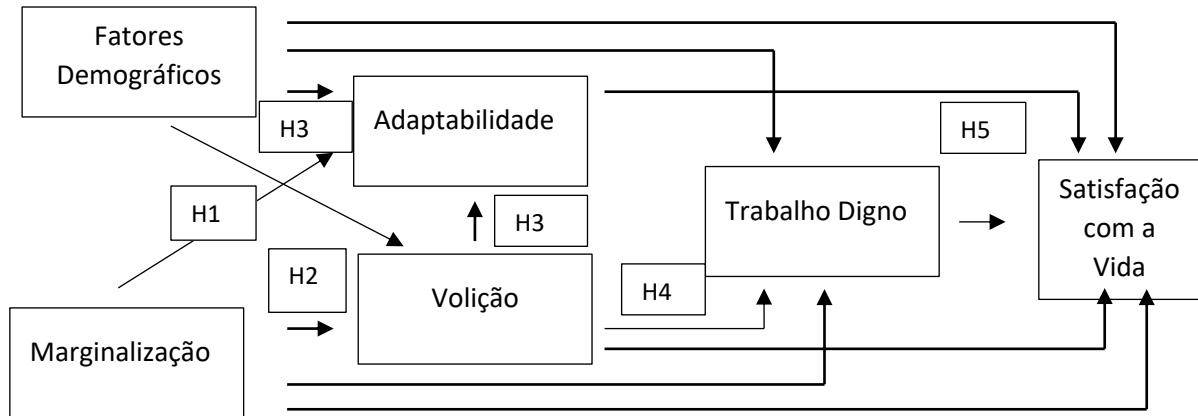


Figura 1 Desenho do estudo.

2.2. Caracterização da amostra

Inicialmente participaram neste estudo 118 trabalhadores migrantes residentes em vários distritos da Suíça. No entanto, um questionário foi eliminado por estar incompleto, resultando em uma amostra de 117 participantes. Do total dos participantes, 68 são do sexo feminino (58,1%), 48 de sexo masculino (41,0%) e 1 participante preferiu não responder sobre a questão de género (0,9%). A média de idade dos participantes era de 36,3 anos, variando entre um mínimo de 23 e máximo de 56 anos.

Relativamente ao nível de escolaridade dos participantes, destaca-se uma maioria com o ensino secundário (44,4%) seguido de ensino superior (36,8%) e terceiro ciclo (17,9%) e por fim, o segundo ciclo com 0,9%. No que se refere a nacionalidade dos inqueridos 79,9% tinham a nacionalidade portuguesa, 12,0% cabo-verdiana e portuguesa, 6,0% suíça e portuguesa e 2,6% brasileira e portuguesa. Quanto ao setor de atividade, 68,4% dos participantes eram do setor terciário e 31,6% do setor secundário.

2.3. Instrumentos

Para a recolha de dados, foram aplicados um questionário sociodemográfico e cinco escalas de avaliação, nomeadamente:

a) Escala de Trabalho Digno

Trata-se de um instrumento composto por quinze itens de escala ordinal tipo *Likert* de sete pontos variando de descordo totalmente (1) a concordo totalmente (7) (Duffy et al.,2017). Este instrumento contém cinco dimensões que abordam diferentes dimensões de trabalho digno: a) Condições de trabalho seguras ($\alpha =.95$), (ex. item 1 *sinto-me emocionalmente seguro ao interagir com as pessoas no meu trabalho*) b) Acesso aos cuidados de saúde ($\alpha =.97$), (ex. item 6 *a minha entidade empregadora proporciona-me condições aceitáveis de cuidados de saúde*) c) Compensação adequada a análise de consistência interna com os três itens da versão original apresenta o ($\alpha =.42$). contudo, a análise de exclusão de itens quando não considerado o item 9 (*eu sou adequadamente pago pelo trabalho que faço*) observamos um índice de confiabilidade de 0.90. Por este facto, no nosso estudo, a dimensão compensação adequada apenas contempla os itens 7 e 8. d) Tempo para descanso ($\alpha =.60$), (ex. item 12 *tenho tempo livre para outras atividades durante a semana de trabalho*) e) Valores complementares ($\alpha =.92$), (ex. item 15 *os valores da minha organização coincidem com os valores da minha comunidade*). Esta medida encontra-se adaptada para a população portuguesa por (Ferreira, et al. 2091).

b) Escala de Satisfação com a Vida

Trata-se de um instrumento composto por cinco itens ($\alpha =.89$), (ex. item 3 *estou satisfeito com a minha vida*). A resposta a cada item é realizada numa escala *Likert* de sete pontos variado de descordo totalmente (1) a concordo totalmente (7), traduzindo o grau de concordância do indivíduo através da autoavaliação das situações descritas em cada item (Diener, 2012).

c) Escala de Marginalização

Este instrumento é composto por quatro itens ($\alpha = .91$), (ex. item 1 *durante a minha vida tive muitas interações interpessoais que me fizeram sentir marginalizado*), respondidos numa escala de tipo *Likert* de sete pontos, podendo variar de descordo totalmente (1) a concordo totalmente (7) (Duffy et al., 2019).

d) Escala de Volição no Trabalho (EVT)

Este instrumento é composto por 13 itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* de sete pontos, podendo variar de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7) (Duffy et al., 2012). O instrumento possui três subescalas que avaliam diferentes dimensões da volição que medem as diferentes dimensões da volição: a) volição ($\alpha = .91$), (ex. item 1 *eu fui capaz de escolher os trabalhos que queria*) b) restrições económicas ($\alpha = .83$), (ex. item 5 *por causa da minha situação financeira preciso aceitar qualquer trabalho que encontrar*) c) restrições estruturais ($\alpha = .83$), (ex. item 12 *situações negativas fora do meu controlo tiveram um grande impacto na minha escolha atual de carreira*).

e) Escala de Adaptabilidade de Carreira

O instrumento de adaptabilidade de carreira adaptado na população portuguesa por (Duarte et al., 2012).

Este instrumento é composto por 28 itens distribuídos por quatro dimensões, cada uma delas com sete itens. As 4 dimensões medem a) Preocupação ($\alpha = .93$), (ex. item 1- *planear as coisas antes de começar*), o Controlo ($\alpha = .94$), (ex. item 8 - *manter sempre o animo*) a Curiosidade ($\alpha = .95$), (ex. item 15 - *explorar aquilo que me rodeia*) e a Confiança ($\alpha = .96$), (ex. item 22 - *realizar as tarefas de forma eficiente*). Refere-se a uma escala de tipo ordinal tipo *Likert* de cinco pontos variando de muito pouco (1) a muito (5) (Savickas & Porfeli, 2012). No presente estudo os valores da consistência interna variam entre $\alpha = .93$ (preocupação) e $\alpha = .96$ (confiança).

2.4. Procedimento

Este estudo foi realizado na plataforma on-line *GoogleForms* e o recrutamento dos participantes fez-se por email e nas redes sociais. O estudo foi conduzido de forma não invasivo e as respostas não foram forçadas. A primeira página informava os participantes que o propósito do estudo era perceber a relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida dos migrantes portugueses na Suíça, tendo como variáveis de estudo a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira. Foram também fornecidas considerações éticas, nomeadamente a garantia do anonimato, o tempo de duração e a possibilidade de o abandonarem a qualquer momento, caso não concordassem com algum procedimento, sem que as suas respostas fossem consideradas no estudo. Por fim, foi agradecida a participação e fornecido um contacto em caso de interesse em esclarecer questões relacionadas com a investigação. Para a recolha de dados foi utilizado um questionário sociodemográfico e cinco instrumentos de avaliação.

Por fim, para o tratamento e análise de dados foi efetuado um estudo descritivo correlacional, com recurso ao programa informático SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versão 28.

III. Apresentação de Resultados

As estatísticas descritivas dos valores obtidos nas variáveis em análise podem ser observadas na Tabela 1. Nela, indicamos a média, os valores mínimos e máximos e os respectivos desvios padrão. De acordo com a análise da mesma, na escala do trabalho digno verifica-se uma média 11.9 para a dimensão valores complementares e 14.0 para a dimensão condições de trabalho seguras, enquanto o desvio padrão varia entre 4.3 para descanso adequado e 6.5 acesso a cuidados de saúde. O valor mínimo para esta escala é de 2 e o máximo de 21.

Conforme se pode ver na Tabela 1, relativamente a escala da satisfação com a vida verifica-se uma média de 16.4, desvio padrão de 5.5, mínimo de 5 e máximo de 25.

Quanto a escala da volição os valores médios oscilam entre 12.6 para a dimensão restrições económicas e 17.2 para a volição. O desvio padrão varia entre 6.2 restrições 7.2 restrições estruturais.

A escala de marginalização a média é de 9.7, o desvio padrão de 6.1, mínimo de 4 e o máximo de 26.

As dimensões da escala de adaptabilidade de carreira apresentam médias que oscilam entre 25.7 para a dimensão preocupação e 28.2 para a dimensão confiança. Quanto ao desvio Padrão, este varia entre 6.1 confiança e 6.4 curiosidade. O valor mínimo é de 7 e o máximo de 35 o máximo.

Tabela 1

Estatística descritiva das variáveis em estudo (médias, desvio padrão, mínimo e máximo).

Variável	Média	Desvio Padrão	Mín	Max
SV	16,43	5,545	5	25
TD_CTS	14,01	6,086	3	21
TD_ACS	12,41	6,514	3	21
TD_CA	8,77	4,091	2	14
TD_DA	12,96	4,310	3	21
TD_VC	11,91	6,006	3	21
AC_P	25,74	6,198	7	35
AC_CL	27,64	6,169	7	35
AC_CU	26,44	6,412	7	35
AC_CO	28,15	6,154	7	35
V_V	17,24	6,670	4	28
V_RE_EC	12,63	6,299	4	26
V_RE_EST	14,46	7,200	5	35
M	9,72	6,098	4	26

Legenda.

SV – Satisfação com a Vida; AC_P – Adaptabilidade Carreira_Preocupação; AC_CL – Adaptabilidade Carreira_Controlo; AC_CU – Adaptabilidade Carreira_Curiosidade; AC_CO – Adaptabilidade Carreira_Confiança; V_V – Volição_Volição; V_RE_EC – Volição_Restrições_Econômicas; V_RE_EST – Volição_Restrições_Estruturais; TD_CTS – Trabalho Digno_Condição Trabalho Seguro; TD_CSA – Trabalho Digno_Acesso Cuidados Saúde; TD_CA – Trabalho Digno_Compensação Adequada; TD_DA – Trabalho Digno_Descanso Adequado; TD_VC – Trabalho Digno_Valores Organizacionais alinhados com os Valores Familiares e Sociais; M – Marginalização

Na Tabela 2, são apresentadas as correlações entre as dimensões dos instrumentos. Para calcular essas correlações, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*. De acordo com Marôco (2011), as correlações foram classificadas da seguinte forma: fracas se $|r| < 0,25$; moderadas se $0,25 \leq |r| < 0,5$; fortes se $0,5 \leq |r| < 0,75$; e muito fortes se $|r| \geq 0,75$.

Na análise das correlações a variável idade apresentou uma correlação positiva e significativa apenas com a dimensão confiança da adaptabilidade de carreira.

A satisfação com a vida correlacionou-se de forma estatisticamente significativa com todas as dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação ($r=.45$), controlo ($r=.55$), curiosidade ($r=.51$) e confiança ($r=.41$). Correlacionou-se; ainda, com a dimensão volição da escala de volição ($r=.55$), bem como com quatro das cinco dimensões do trabalho digno, a saber: condições de trabalho seguras ($r=.55$), acesso aos cuidados de saúde ($r=.35$), tempo de descanso adequado ($r=.18$) e valores complementares ($r=.27$).

Relativamente à escala de adaptabilidade de carreira, a dimensão preocupação correlacionou positiva e significativamente com todas as outras dimensões do mesmo instrumento: controlo ($r=.67$), curiosidade ($r=.69$) e confiança ($r=.61$). Correlacionou ainda com a volição da escala de volição ($r=.45$). E, também, com condições de trabalho seguras da escala de trabalho digno ($r=.31$). Por outro lado, a dimensão controlo correlacionou positivamente e significativamente com curiosidade ($r=.84$) e confiança ($r=.78$). Foi igualmente correlacionado com a dimensão volição da escala de volição ($r=.58$). E, ainda, com duas das cinco dimensões da escala do trabalho digno (condições de trabalho seguras ($r=.27$) e acesso aos cuidados de saúde ($r=.18$)). Por sua vez, a dimensão curiosidade correlacionou positiva e significativamente com a dimensão confiança do mesmo instrumento ($r=.76$). E, também, com a dimensão volição da escala de volição ($r=.59$). Correlacionou ainda com a dimensão condições de trabalho seguras da escala de trabalho digno ($r=.28$). Por último, a dimensão confiança correlacionou positiva e significativamente com a dimensão volição da escala de volição ($r=.58$). Correlacionou também de modo significativo com a dimensão condições de trabalho seguras da escala do trabalho digno ($r=.28$).

Em relação à escala de trabalho digno, a dimensão condições de trabalho seguras correlacionou positiva e significativamente com duas das cinco dimensões da mesma escala (acesso aos cuidados de saúde ($r=.72$) e valores complementares ($r=.63$). E, negativa e significativamente com a dimensão compensação adequada ($r=-.32$). A dimensão acesso aos cuidados de saúde correlacionou positiva e significativamente com a dimensão valores complementares ($r=.58$) e negativa e significativamente com a dimensão compensação adequada ($r=-.22$) da referida escala. Por último, a dimensão compensação adequada, correlacionou positiva e significativamente com descanso adequado ($r=.33$) e negativa e significativamente com valores complementares ($r=-.36$).

Tabela 2*Correlações entre as variáveis em estudo*

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Idade	1														
2. SV	-.04	1													
3. AC_P	.05	.45**	1												
4. AC_CL	.17	.55**	.67**	1											
5. AC_CU	.17	.51**	.69**	.84**	1										
6. AC_CO	.24**	.41**	.61**	.78**	.76**	1									
7. V_V	.10	.55**	.45**	.58**	.59**	.58**	1								
8. V_RE_EC	.01	-.04	.04	.07	.00	.04	.07	1							
9. V_RE_EST	-.06	-.01	-.04	-.02	-.07	.06	-.08	.67**	1						
10. TD_CTS	.01	.55**	.31**	.27**	.28**	.28**	.23*	-.09	-.04	1					
11. TD_ACS	-.05	.35**	.18	.18*	.15	.12	.24**	.02	.03	.72**	1				
12. TD_CA	.04	-.05	-.17	-.18	-.04	-.22	-.13	-.12	-.03	-.32**	-.22*	1			
13. TD_DA	.10	.18*	.03	.07	.05	.02	.18	-.15	-.13	-.04	.04	.33**	1		
14. TD_VC	-.01	.27**	.16	.16	.17	.16	.28**	.05	-.03	.63**	.58**	-.36**	-.03	1	
15. M	-.02	.08	.00	.08	-.00	.11	-.04	.23*	.38**	-.00	.01	-.12	-.16	.10	1

Nota.

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

Legenda.

SV – Satisfação com a Vida; AC_P – Adaptabilidade Carreira_Preocupação; AC_CL – Adaptabilidade Carreira_Controlo; AC_CU – Adaptabilidade Carreira_Curiosidade; AC_CO – Adaptabilidade Carreira_Confiança; V_V – Volição_Volição; V_RE_EC – Volição_Restrições_Económicas; V_RE_EST – Volição_Restrições_Estruturais; TD_CTS – Trabalho Digno_Condição Trabalho Seguro; TD_ACS – Trabalho Digno_Acesso Acesso aos Cuidados de Saúde; TD_CA – Trabalho Digno_Compensação Adequada; TD_DA – Trabalho Digno_Descanso Adequado; TD_VC – Trabalho Digno_Valores Organizacionais alinhados com os Valores Familiares e Sociais; M – Marginalização

Na Tabela 3 apresentamos os resultados da equação de regressão múltipla hierárquica para a variável dependente *volição*, nas suas respectivas componentes e para a medida geral, para testarmos a hipótese 2. Consideramos na mesma equação de regressão as variáveis independentes da marginalização, do setor de atividade e da remuneração, as quais apresentam valores de beta padronizados estatisticamente significativos, com diferente força e sentido do contributo, em consonância com o significado da variável dependente. Ou seja, a análise dos coeficientes beta e respetivos níveis de significância revela que o conjunto de variáveis incluídas na análise revelam poder preditivo nas quatro variáveis dependentes testadas.

Tabela 3

Coefficientes de regressão hierárquica para a variável dependente Volição.

Variáveis	Volição	Restrições Económicas	Restrições Estruturais	Volição Geral
Marginalização	-.021 (.817)	.202 (.022)	.346 (<.001)	-.278 (<.001)
Setor de atividade	.119 (.203)	-.209 (.020)	-.208 (.016)	.256 (.002)
Remuneração	.219 (.019)	-.214 (.016)	-.166 (.050)	.284 (<.001)
Z	2.878	6.969	10.712	13.684
Sig	.039	<.001	<.001	<.001
R²	.071	.156	.221	.266
R² Ajustado	.046	.134	.201	.247

Abreviaturas: R² = Coeficiente de determinação; R² Ajustado = Coeficiente de determinação ajustado; Z = valor da Anova, p = nível de significância

Tomando por referência a variável dependente da dimensão *volição*, o conjunto das três variáveis consideradas mostrou-se responsável pela explicação de 7.1% da variável dependente (Z=2.878; p=.039), apenas 4.6% se tivermos em consideração os valores corrigidos representados por R² Ajustado. A leitura dos respetivos coeficientes de regressão permite-nos identificar apenas uma variável com poder preditivo estatisticamente significativo, ou seja, a remuneração ($\beta=.219$; $p=.019$).

Considerando a variável dependente restrições económicas, o conjunto das três variáveis consideradas mostrou-se responsável pela explicação de 15.6% da variável dependente ($Z=6.969$; $p<.001$), 13.4% se tivermos em consideração os valores corrigidos. A análise do poder preditivo das variáveis permite-nos identificar que as três variáveis apresentam coeficientes de regressão estatisticamente significativos, por ordem decrescente, a remuneração ($\beta=-.214$; $p=.016$) e o setor de atividade ($\beta=-.209$; $p=.020$), ambas em sentido inverso, e, por último, a marginalização ($\beta=.202$; $p=.022$).

Para a variável dependente restrições estruturais, o conjunto das três variáveis consideradas mostrou-se responsável pela explicação de 22.1% da variável dependente ($Z=10.712$; $p<.001$), 20.1% se tivermos em consideração os valores corrigidos. A leitura dos dados, ao poder preditivo das variáveis independentes, indica-nos que todas apresentam valores com significado estatístico, surgindo com maior relevância a marginalização ($\beta=.346$; $p<.001$), seguida, em associação inversa, do setor de atividade ($\beta=-.208$; $p=.016$) e da remuneração ($\beta=-.166$; $p=.050$).

Por fim, para a variável dependente da volição (medida compósita), o conjunto das três variáveis consideradas mostrou-se responsável pela explicação de 26.6% da variável dependente ($Z=13.684$; $p<.001$), 24.47% se tivermos em consideração os valores corrigidos. A leitura dos respetivos coeficientes de regressão permite-nos identificar, por ordem decrescente, que as três variáveis estudadas apresentam poder preditivo estatisticamente significativo, a saber: a remuneração ($\beta=.284$; $p<.001$), a marginalização ($\beta=-.278$; $p<.001$), e o setor de atividade ($\beta=.256$; $p=.002$).

Na Tabela 4 resumimos os resultados da regressão múltipla hierárquica para a variável dependente da adaptabilidade de carreira, nas suas respetivas dimensões. Aplicámos a mesma equação de regressão, constituída por dois blocos, no bloco 1, fizemos entrar as variáveis de

tipo sociodemográfico e, no bloco 2, as três componentes da variável da volição, tendo em vista o testarmos a nossa hipótese H3.

Tomando por referência a variável dependente da preocupação, apenas o bloco 2 contribui de forma estatisticamente significativa, mostrando-se responsável pela explicação de 21% da variável dependente ($F=9.735$; $p<.001$), de um global de 21.8% (16,8% se tivermos em consideração os valores corrigidos representados por R^2 Ajustado). Da leitura dos coeficientes de regressão identificamos apenas um preditor, a variável volição ($\beta=.480$; $p<.001$).

Passando para a análise de resultados da variável dependente do controlo, o cenário é idêntico. Apenas o bloco 2 contribui de modo estatisticamente significativo, revelando-se responsável pela explicação de 30.2% da variável dependente ($F=16.808$; $p<.001$), de um total de variância explicada de 34.7% (30,5% se tivermos em consideração os valores corrigidos) e decorrente do poder preditivo da variável independente volição ($\beta=.573$; $p<.001$).

Do mesmo modo, que as situações descritas anteriormente, para a variável dependente da curiosidade, apenas o bloco 2 contribui de maneira estatisticamente significativa, mostrando-se responsável pela explicação de 31.1% da variância ($F=17.781$; $p<.001$), de um total de 36.5% (32.4% se tivermos em consideração os valores corrigidos) e decorrente, no essencial e novamente, do poder preditivo da volição ($\beta=.591$; $p<.001$).

Tabela 4

Coeficientes de regressão hierárquica para a variável dependente Adaptabilidade de Carreira.

Variáveis	AC Preocupação		AC Controlo		AC Curiosidade		AC Confiança	
	M 1	M 2	M 1	M2	M 1	M2	M 1	M 2
	β	β	β	β	β	β	β	β
	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)	(<i>p</i>)
Setor	.060	.061	0.60	-.005	0.92	.007	.074	.024
Atividade	(.529)	(.528)	(.526)	(.949)	(.324)	(.289)	(.423)	(.759)
Remuneração	.025	.025	.097	-.001	.089	-.031	.137	.041
	(.802)	(.805)	(.323)	(.990)	(.364)	(.717)	(.155)	(.620)
Idade	.042	.042	.153	.108	.155	.112	.220	.187
	(.659)	(.660)	(.104)	(.173)	(.098)	(.154)	(.017)	(.013)
Género (F=1)	-.043	-.043	.030	-.027	.069	.018	-.099	-.174
	(.659)	(.665)	(.758)	(.743)	(.473)	(.821)	(.295)	(.026)
Volição		.480		.573		.591		.596
		(<.001)		(<.001)		(<.001)		(<.001)
V_Rest_Eco		-.012		.002		-.063		-.150
		(.923)		(.989)		(.562)		(.147)
V_Rest_Est		-.005		.034		.021		.253
		(.966)		(.749)		(.845)		(.014)
Z	.242	4.343	1.303	8.263	1.591	8.938	2.753	11.214
Sig	.914	<.001	.273	<.001	.182	<.001	.032	<.001
R²	.009	.218	.044	.347	.054	.365	.090	.419
R² Ajustado	-.027	.168	.010	.305	.020	.324	.057	.381
F Mudança	.242	9.735	1.303	16.808	1.591	17.781	2.753	20.572
Sig Mudança	.914	<.001	.273	<.001	.182	<.001	.032	<.001
R² Mudança	.009	.210	.044	.302	.054	.311	.090	.329

Por último, as variáveis sociodemográficas incluídas no modelo 1, em particular a idade ($\beta=.220$; $p=.017$), explicam 9% da variância da variável dependente confiança (5.7% se tivermos em consideração os valores corrigidos). O modelo 2 revela-se responsável pela explicação de 41.9% ($F=20.572$; $p=<0.001$) da variância da variável dependente (38.1% se considerarmos os valores corrigidos) e decorrendo do forte contributo das variáveis psicológicas da volição (32.9%). Da leitura dos coeficientes de regressão identificamos como preditores estatisticamente significativos, apresentados por ordem decrescente de relevância, a

volição ($\beta=.596$; $p<.001$), as restrições estruturais ($\beta=.253$; $p=.014$), a idade ($\beta=.187$; $p=.013$) e o género ($\beta=-.174$; $p=.026$), no caso, o identificar-se como feminino.

A Tabela 5 mostra os resultados da regressão múltipla hierárquica para a variável trabalho digno, nas suas respetivas dimensões, tendo por objetivo testarmos a hipótese H4. A análise global dos coeficientes de determinação sugere-nos que as variáveis consideradas na equação de regressão constituída por três blocos, no modelo 1, considerámos as variáveis sociodemográficas do setor de atividade, a remuneração e o género; no modelo 2 acrescentámos a marginalização; e no modelo 3 a dimensão volição, não consideramos as restrições económicas e as restrições estruturais da volição, por estas últimas não terem apresentados relações estatisticamente significativas com o trabalho digno, como tivemos oportunidade de constatar pelos valores apresentados na Tabela 2.

Considerando a variável dependente das condições de trabalho seguras, nenhum dos modelos se revela estatisticamente significativo, contudo a volição assume o papel de variável com poder preditivo pelo coeficiente de regressão que apresenta ($\beta=.200$; $p=.038$), num bloco com um poder explicativo de 7.6% (3.4% se considerarmos os valores corrigidos de R^2). Cenário equivalente é possível identificar para a variável independente do acesso a cuidados de saúde, em que apenas a volição ($\beta=.205$; $p=.032$), apresenta poder preditivo estatisticamente significativo, num modelo (bloco 3) que explica 9% (4.9% se considerarmos os valores corrigidos de R^2).

Se considerarmos a variável dependente dos valores complementares, os dados do modelo 1 sugerem-nos que a remuneração ($\beta=.192$; $p=.050$) é uma variável preditiva, contudo o bloco não é estatisticamente significativo, o que ocorre, também, com o modelo 2 e onde a variável independente atrás identificada deixa de apresentar um valor estatisticamente significativo. Contudo, o modelo 3 revela-se responsável pela explicação de 11.7% ($F=2.952$; $p=.015$) da variância da variável dependente), ou 7.8% se considerarmos os valores

representados por R^2 ajustado. Neste bloco, o poder preditivo recai, à semelhança das duas equações já apresentadas na variável independente da volição ($\beta=.269$; $p=.005$) e explicando 6.7% ($F=8.409$; $p=.005$).

Para a variável dependente do trabalho digno – compensação adequada, observámos uma situação inversa ao até agora descrito, com as variáveis do bloco 1, nomeadamente a remuneração e género, a apresentarem poder preditivo estatisticamente significativo. O modelo 1, explica 15.9% ($Z=7.105$; $p<.001$), 13.6% se considerarmos os valores ajustados de R^2 , e os preditores com poder explicativo da variância são o género – masculino ($\beta=.281$; $p=.002$) e o valor da remuneração ($\beta=.218$; $p=.018$). Com a entrada da variável marginalização, o modelo 2 passa a explicar 17.5% ($Z=5.928$; $p<.001$), mas as variáveis preditoras com poder estatisticamente significativo não se alteram: o género – masculino ($\beta=.272$; $p=.003$) e o valor da remuneração ($\beta=.222$; $p=.015$). E, por fim, com a entrada da variável volição, o cenário repete-se, e o modelo 3 explica 17.8% ($Z=4.794$; $p<.001$), 14.1% se considerarmos os valores de R^2 ajustados e as variáveis independentes que contribuem com poder preditivo significativo são o género – masculino ($\beta=.276$; $p=.003$) e o valor da remuneração ($\beta=.233$; $p=.013$).

Por último, no caso da variável dependente do trabalho digno – tempo de descanso adequado, as variáveis consideradas na equação de regressão não apresentam poder explicativo estatisticamente significativo.

Tabela 5

Coefficientes de regressão hierárquica para a variável dependente trabalho digno

Variáveis	TD Condições de Trabalho Seguras			TD Acesso a Cuidados de Saúde			TD Compensação Adequada			TD Tempo de Descanso Adequado			TD Valores Complementares		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3
	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)	β (p)
Setor Atividade	.004 (.967)	.004 (.967)	-.021 (.822)	.001 (.992)	.004 (.969)	-.022 (.814)	.016 (.851)	-.002 (.985)	.005 (.952)	.175 (.066)	.155 (.103)	.136 (.152)	-.073 (.440)	-.059 (.536)	-.093 (.318)
Remuneração	.189 (.054)	.189 (.055)	.149 (.129)	.162 (.095)	.161 (.097)	.121 (.213)	.218 (.018)	.222 (.015)	.233 (.013)	.008 (.937)	.011 (.906)	-.018 (.855)	.192 (.050)	.189 (.053)	.136 (.156)
Gênero (M=2)	.028 (.768)	.028 (.770)	.012 (.902)	.122 (.201)	.124 (.199)	.107 (.261)	.281 (.002)	.272 (.003)	.276 (.003)	.061 (.529)	.050 (.599)	.038 (.691)	.026 (.789)	.033 (.733)	.010 (.911)
Marginalização		.000 (.999)	.004 (.969)		.019 (.837)	.022 (.808)		-.128 (.143)	-.129 (.142)		-.137 (.142)	-.135 (.147)		.098 (.294)	.102 (.259)
V_Volição			.200 (.038)			.205 (.032)			-.056 (.534)			.150 (.119)			.269 (.005)
Z	1.540	1.145	1.828	2.038	1.526	2.204	7.105	5.928	4.794	1.323	1.548	1.749	1.614	1.489	2.952
Sig	.208	.339	.113	.113	.199	.059	<.001	<.001	<.001	.271	.193	.129	.190	.210	.015
R²	.039	.039	.076	.051	.052	.090	.159	.175	.178	.034	.052	.073	.041	.050	.117
R² Ajustado	.014	.005	.034	.026	.018	.049	.136	.145	.141	.008	.019	.031	.016	.017	.078
F Mudança	1.540	.000	4.418	2.038	.043	4.714	7.105	2.174	.390	1.323	2.182	2.473	1.614	1.109	8.409
Sig Mudança	.208	.996	.038	.113	.837	.032	<.001	.143	.534	.271	.142	.119	.190	.294	.005
R² Mudança	.039	.000	.037	.055	.000	.003	.159	.016	.003	.034	.018	.021	.041	.009	.067

Por último, para testarmos a nossa hipótese H5 e tendo em consideração os resultados já observados em análises anteriores, nomeadamente ao nível das correlações, consideramos na equação de regressão as variáveis independentes de cariz sociodemográfico, nomeadamente o setor de atividade, a remuneração, a idade e o género do migrante; a dimensão volição; as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira e as cinco dimensões do trabalho digno. Aplicámos a mesma equação de regressão hierárquica para a variável dependente satisfação com a vida na Tabela 6. O resultado da regressão múltipla hierárquica mostrou que as variáveis sociodemográficas, especificamente a remuneração, incluídas no modelo 1 explicam 4.9% da variância da satisfação com a vida. A variável volição incluída no modelo 2 explica mais 25.4% da variável dependente. A variável adaptabilidade de carreira e respetivas dimensões incluídas no modelo 3, em particular a dimensão controlo ($\beta=358$, $P=018$), explicam mais 10.5% da variância da satisfação com vida. O conjunto das variáveis nos modelos 1, 2 e 3 mostrou-se responsável por 40.8% da variância da satisfação com a vida [$F(5,021)$; $p < 0.001$].

Tabela 6

Coefficientes de regressão hierárquica para a variável dependente Satisfação com a Vida.

Variáveis	Satisfação com a vida			
	M 1 β (p)	M 2 β (p)	M 3 β (p)	M 4 β (p)
Setor Atividade	.027 (.771)	-.41 (.608)	-.036 (.625)	-.052 (.483)
Remuneração	.217 (.026)	.120 (.152)	.136 (.084)	.097 (.236)
Idade	-.064 (.483)	-.106 (.178)	-.125 (.102)	-.128 (.091)
Género	.130 (.170)	.083 (.309)	.079 (.316)	.051 (.520)
V – Volição		.526 (<.001)	.318 (.001)	.282 (.005)
AC preocupação			.127 (.229)	.085 (.420)
AC Controlo			.358 (.018)	.337 (.024)
AC Curiosidade			.043 (.771)	.048 (.741)
AC Confiança			-.145 (.273)	-.125 (.347)
TD Condições de Trabalho Seguras				.167 (.156)
TD Cuidados de Saúde Adequados				.064 (.563)
TD Compensação Adequada				.044 (.608)
TD Tempo de Descanso Adequado				.108 (.169)
TD Valores Complementares				-.026 (.790)
Z	2.487	11.216	9.366	6.957
Sig	.047	<.001	<.001	<.001
R²	.082	.336	.441	.488
R² Ajustado	.049	.306	.394	.418
F Mudança	2.487	42.453	5.021	1.907
Sig	.047	<.001	<.001	.100
R² Mudança	.082	.254	.105	.048

IV. Discussão dos resultados

O principal objetivo deste estudo foi explorar a relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida em migrantes portugueses na Suíça, tendo como variáveis, a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira. No geral, os resultados foram consistentes com as expectativas teóricas, e demonstram confiabilidade e validade adequadas.

Foram inicialmente interpretados os valores médios das variáveis e os resultados revelam que a população estudada apresenta uma percepção de segurança e bem-estar no ambiente de trabalho. Estes valores estão alinhados com o estudo de Duffy et al. (2017) que destaca a importância de um ambiente de trabalho que promova não apenas a segurança e saúde física, mas também o bem-estar emocional e social dos trabalhadores. Verificou-se ainda que a população portuguesa migrante na Suíça se sente satisfeita com a vida. O estudo de Safi (2010) corrobora esses resultados ao demonstrar que, apesar das variações regionais, os migrantes que experimentam menores níveis de discriminação e maior integração socioeconómica tendem a relatar níveis mais elevados de satisfação com a vida. De facto, o presente estudo mostra que os migrantes não sofrem níveis elevados de marginalização. Adicionalmente, a maioria dos inquiridos demonstra uma boa capacidade volitiva, sentindo-se capazes de fazer escolhas e tomar decisões de carreira apesar das restrições externas (Pires & Andrade, 2022). Os dados mostram ainda que as restrições financeiras e estruturais impactam significativamente essa capacidade mencionada anteriormente, ou seja, quanto menores forem os índices de restrições maior será capacidade de volição da pessoa. No que tange a adaptabilidade de carreira, os resultados revelam que a população migrante portuguesa na Suíça possui recursos individuais adequados para enfrentar responsabilidades profissionais tanto presentes quanto futuras. Este resultado vai ao encontro do construto de adaptabilidade de carreira

(Savickas, 2002), uma vez que o mesmo se traduz nas competências ou estratégias gerais que os indivíduos utilizam para lidar com as tarefas e transições de carreira.

Quando analisada a relação entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo, verifica-se que apenas a idade apresenta uma relação significativa com a adaptabilidade de carreira na dimensão da confiança. Por outras palavras, os inquiridos mais velhos consideram-se mais capazes de superar obstáculos, resolver desafios e resolver problemas relacionados às suas carreiras. A análise de correlações evidencia que, no geral, há inexistência de relações significativas entre o trabalho digno e a satisfação com a vida nesta população, exceto nas dimensões condições de trabalho seguras e acesso aos cuidados de saúde adequados.

Por forma a responder ao objetivo delineado, foi realizada uma regressão múltipla para perceber o impacto das variáveis independentes em estudo na satisfação com a vida. No entanto, como forma de aprofundar a análise, foram também contempladas como variáveis dependentes, o trabalho digno, a volição e a adaptabilidade de carreira, como ilustrado na Figura 2.

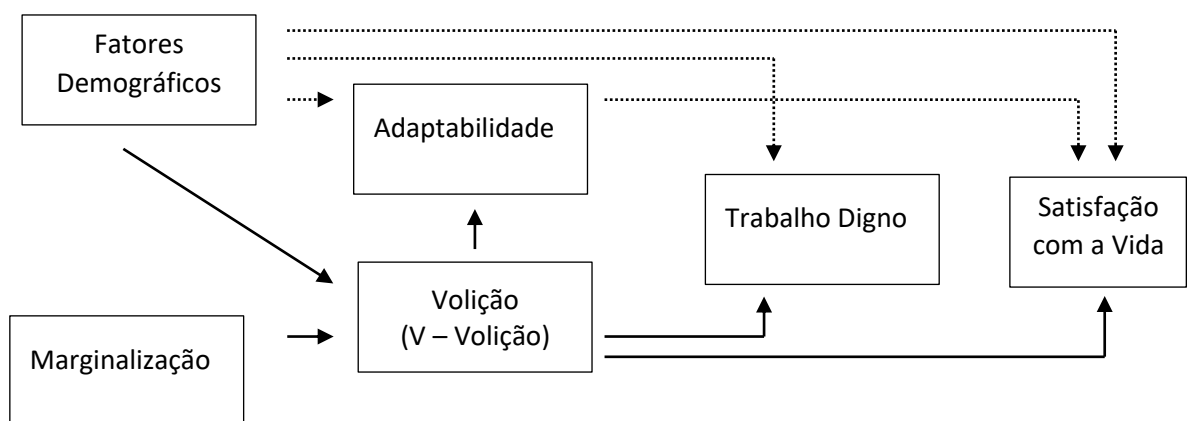


Figura 2. Modelo predictor do trabalho digno e satisfação com a vida, considerando os fatores demográficos, a marginalização, a volição e a adaptabilidade de carreira.

Na tentativa de confirmar a H1, verificou-se que a marginalização não prediz a adaptabilidade de carreira, não se confirmando a hipótese, uma vez que a marginalização

não se encontra relacionada com nenhuma das dimensões da adaptabilidade de carreira. Este resultado está alinhado com os estudos anteriores, como os de Williams et al. (2023), que também não encontraram uma relação direta entre a marginalização e a adaptabilidade de carreira em trabalhadores negros nos Estados Unidos, e com o estudo de Duffy et al. (2019) no qual examinaram medidas essenciais na TPT e o resultado mostrou que a adaptabilidade de carreira não prevê as outras variáveis do modelo. Desta forma, Duffy et al. (2023) mencionou que a adaptabilidade de carreira não parece ser um bom ajuste para o TPT e que possivelmente, precisa de ser eliminada ou substituída por outra medida. Assim, é possível que os migrantes portugueses na Suíça apresentem estratégias de adaptação mais robustas ou outros recursos compensatórios, como o apoio social ou familiar, que possam mitigar os impactos negativos da marginalização.

Posteriormente verificou-se que a marginalização exerce uma influência negativa nas capacidades de volição do migrante português na Suíça, enquanto o setor de atividade e a remuneração exercem uma influência positiva sobre a mesma, confirmando-se a H2. Ou seja, trabalhadores que experienciam maior marginalização relataram menor capacidade para lidar com situações de tomada de decisão de carreira e de enfrentar barreiras económicas e estruturais para a persecução dos seus objetivos profissionais. Este resultado é corroborado pela TPT, que sugere que barreiras sociais e económicas, como a marginalização, limitam a capacidade dos indivíduos exercerem controlo sobre as suas escolhas ocupacionais. Além disso, as experiências de marginalização reduzem a conexão das pessoas com as instituições sociais dominantes, como o mundo do trabalho e o mercado de trabalho (Duffy et., al 2016). Por outro lado, as melhores condições de trabalho nos setores de atividade, nomeadamente melhores remunerações e o exercício de profissões que requeiram mais qualificação e competências exercem uma influência positiva sobre a volição. De facto, a literatura mostra que trabalhadores com salários mais

elevados e maior nível de escolaridade tendem a experimentar um sentimento de maior liberdade para tomar decisões de carreira, apesar das restrições (Duffy & Autin, 2013 *as cited in* Parola & Marcionetti, 2021).

Já a H3 foi parcialmente confirmada, uma vez que apenas a dimensão *volição* apresenta poder preditivo nas quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Contudo, na dimensão *confiança* da adaptabilidade de carreira crescem, ainda, as influências das restrições estruturais e da idade, sugerindo neste último caso que quanto mais elevadas as restrições estruturais e maior a idade, mais elevada é a *confiança* dos indivíduos. Em linha com os resultados obtidos, existe literatura que evidencia uma relação positiva entre a *volição* no trabalho e a *autoeficácia* na tomada de decisões de carreira, e negativamente com as barreiras de carreira (Duffy et al., 2015). Para além disso, Savickas e Porfeli (2012) sublinham a importância de recursos pessoais, como a *volição*, na capacidade de adaptação a desafios e oportunidades no ambiente de trabalho. Particularmente no que diz respeito às restrições estruturais e à *confiança*, os resultados revelam uma observação contrária ao esperado. A presença de barreiras sistémicas e institucionais, que normalmente limitam as oportunidades de desenvolvimento e progresso na carreira, revelou-se, paradoxalmente, como um fator que fortalece a crença dos indivíduos na sua capacidade de enfrentar desafios profissionais. Ou seja, em vez de enfraquecer a *autoconfiança* dos indivíduos na sua aptidão para lidar com os desafios de carreira, a presença dessas barreiras parece, na verdade, reforçá-la. Embora o presente estudo não tenha contemplado a análise de características intrínsecas à personalidade, tal pode ter acontecido pelo facto de, eventualmente, a amostra ser resiliente. Por fim, nesta população estudada as pessoas do género feminino, mais velhas a experimentar níveis mais elevados de restrições estruturais e, simultaneamente, altos níveis de *volição*, tendem a apresentar mais *confiança*, uma crença no próprio poder de superar desafios e

progredir no ambiente profissional. Apesar desta particularidade, a variável que mais explica a adaptabilidade de carreira é a volição.

Também a H4 foi parcialmente confirmada, uma vez que se verifica poder explicativo da dimensão volição na explicação de apenas três dimensões do trabalho digno, entre as quais as condições de trabalho seguras, do acesso aos cuidados de saúde e valores complementares, embora com poder explicativo abaixo dos 10%. Em suma, indivíduos com maior sensação de autonomia e controlo sobre as suas escolhas profissionais, ou seja, com maior volição, sentem-se mais seguros no ambiente de trabalho e tendem a escolher empregos que lhes garantam melhor acesso aos cuidados de saúde e que estejam alinhados com os seus valores. No que diz respeito ao acesso aos cuidados de saúde, embora seja independente do local de trabalho na Suíça, este fator foi associado à perceção do trabalho digno por parte dos participantes. Este resultado corrobora o estudo de Masdonati (2019), que sugere que, para além das condições laborais diretas, a garantia de segurança e bem-estar físico através de sistemas de saúde adequados contribui para a construção de um ambiente de trabalho digno. Relativamente aos valores complementares, estes referem-se a aspetos do trabalho que vão para além das condições básicas (e.g., salário e segurança), ou seja, contemplam o alinhamento e a compatibilidade entre a ética, crenças e valores pessoais do trabalhador e da organização (Duffy et al., 2017). O alinhamento entre os valores do trabalhador e os da organização reforça o sentimento de dignidade, compromisso e satisfação com o trabalho e ambiente organizacional, fomentando ainda a realização profissional (Allan et al., 2019). Nesta linha, os resultados obtidos são consistentes com a literatura que sugere que a volição no trabalho está associada à procura por ambientes laborais que oferecem não apenas segurança e estabilidade, mas também oportunidades para que os trabalhadores realizem as suas aspirações e vivam de acordo com os seus princípios (Blustein et al., 2016). Há a

acrescentar que os resultados mostraram ainda que as variáveis independentes remuneração e o sexo masculino contribuíram para a explicação da dimensão compensação adequada do trabalho digno. Quer isto dizer que a perceção de justiça em relação à compensação pelo exercer da profissão é prevalente nos homens e nos indivíduos com níveis salariais mais elevados, com valores acima dos 15%. Este resultado está alinhado com o estudo de Masdonati (2018) que constatou que o mercado de trabalho suíço apresenta desigualdades salariais significativas, nomeadamente entre os géneros, com as mulheres a enfrentarem salários substancialmente inferiores.

Finalmente, para confirmar a H5, verificou-se apenas que a volição e a dimensão controlo da adaptabilidade de carreira possuem poder preditivo na satisfação com a vida. Por outras palavras, trabalhadores com níveis elevados de volição, ou seja, uma perceção individual sobre a capacidade de tomar decisões e de fazer escolhas profissionais, apesar das restrições do ambiente externo (Han et al., 2022; Pires & Andrade, 2022), tendem a apresentar maior satisfação com a vida. Este resultado está em linha com a literatura existente, tal como demonstrado nos estudos de Duffy et al. (2016) que evidenciam uma relação positiva entre a volição no trabalho, a satisfação laboral e a satisfação com a vida. Estes autores salientam ainda que a volição no trabalho, está diretamente associada à obtenção de um trabalho digno, que, por sua vez, constitui um determinante central para a satisfação com a vida. De forma semelhante, estudos de Masdonati et al. (2019), destacam o papel mediador da volição no trabalho na relação entre restrições sociais e económicas e o acesso ao trabalho digno, o que, por sua vez, influencia positivamente a satisfação com a vida. Da mesma forma, a adaptabilidade de carreira, especialmente a dimensão controlo, mostrou-se um preditor importante na satisfação com a vida na população portuguesa migrante na Suíça, indicando que trabalhadores que apresentam uma maior perceção de influência e tomada de decisões na carreira, sentem-se mais

satisfeitos com as suas vidas. Este resultado está alinhado com os estudos de Kavas et al. (2015) realizados a estudantes universitários na Turquia, que identificou uma relação positiva e significativa entre controlo, volição e satisfação com a vida. Os estudantes que relataram maior perceção de controlo sobre as suas carreiras interpretaram-no como uma fonte de significado, o que, por sua vez, se relaciona com um aumento da satisfação com a vida.

V. Conclusão

O presente estudo procurou explorar as relações entre trabalho digno, marginalização, volição e adaptabilidade de carreira, e o impacto dessas variáveis na satisfação com a vida dos migrantes portugueses na Suíça. Os resultados indicam que a marginalização tem um impacto negativo na volição, limitando a capacidade dos indivíduos de exercerem controlo sobre as suas escolhas profissionais. Por outro lado, fatores como setor de atividade e remuneração mostraram-se preditores positivos da volição, sugerindo que contextos laborais mais favoráveis contribuem para uma maior perceção de maior capacidade de tomar decisões e de fazer escolhas profissionais.

A volição revelou ser uma variável importante na explicação da satisfação com a vida, nas dimensões do trabalho digno e na adaptabilidade de carreira. Além disso, os dados sugerem que esta variável é sensivelmente modulada por contextos caracterizados por baixos níveis de marginalização e altos níveis de remuneração.

Em suma, este estudo contribui para o campo da TPT ao demonstrar a relevância da volição como mediador fundamental na relação entre trabalho digno, marginalização, adaptabilidade de carreira e satisfação com vida. No entanto, dada a natureza exploratória do estudo e algumas limitações, como o tamanho da amostra, é necessário interpretar os resultados com alguma prudência. O número reduzido de participantes (117 migrantes portugueses) pode limitar a generalização dos dados para a população geral. Um tamanho de amostra maior poderia fornecer dados mais robustos e permitir maior validade externa.

Para além destas limitações, é importante destacar que a amostra do estudo pode não refletir a diversidade de experiências de todos os migrantes portugueses na Suíça. Embora os resultados forneçam informações importantes sobre as perceções e realidades dos migrantes na região francófona, seria necessário realizar estudos adicionais que

incluam participantes de outras regiões com as suas particularidades linguísticas, culturais e socioeconómicas da Suíça.

Adicionalmente, a utilização de métodos quantitativos neste estudo, embora eficaz para identificar associações e padrões, não permitiu uma exploração aprofundada das experiências subjetivas dos participantes. Características de personalidade, como a resiliência, e o impacto do suporte social devem ser consideradas em estudos futuros, uma vez que ambos podem influenciar a capacidade dos migrantes a lidar com situações de marginalização, aumentar as suas capacidades volitivas, de adaptabilidade de carreira e consequente satisfação com a vida.

É de realçar ainda, que este estudo é de carácter transversal, o que significa que os dados foram recolhidos em um único momento no tempo. Estudos futuros que utilizem uma abordagem longitudinal seriam necessários para explorar como estas relações se desenvolvem ao longo do tempo e para entender melhor as dinâmicas entre o trabalho digno e a satisfação com vida da população portuguesa migrante na Suíça.

Por fim, seria relevante realizar estudos comparativos com a população nativa e outros grupos historicamente marginalizados, como a população migrante e a população negra, para identificar possíveis diferenças e semelhanças nos fatores que influenciam o trabalho digno e a satisfação com a vida.

Posto isto, propõe-se a implementação de programas de intervenção que combine práticas de acompanhamento psicológico e de orientação profissional para fortalecer as capacidades de volição da população migrante portuguesa na Suíça. O objetivo é ajudar na definição de estratégias de carreira, promovendo o trabalho digno e aumento da satisfação com a vida, mesmo diante das restrições.

Referências bibliográficas

- Amaral, A. (2023). A migração portuguesa no século XXI: Desafios e oportunidades. *Revista de Estudos Sociais*, 12(3), 145-162.
- Amit, K., & Bar-Lev, S. (2015). Immigrants' sense of belonging to the host country: the role of life satisfaction, language proficiency, and religious motives. *Social Indicators Research*, 124, 947-961. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0823-3>
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46, 284-309. <https://doi.org/10.1108/00251740810854168>
- Barroso, P. C. F. (2023). Carreira e trabalho digno: concepções de coortes geracionais portuguesas.
- Bartram, D. (2013). Happiness and 'economic migration': a comparison of eastern European migrants and stayers. *Migration Studies*, 1(2), 156-175. <https://doi.org/10.1093/migration/mnt006>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Bonnefond, C., & Mabrouk, F. (2019). Vulnerable populations and the labor market: The case of Portuguese migrants in Switzerland. *International Migration Review*, 53(4), 1020-1041.
- Brown, S. D. (2015). On statistical wizardry, construct proliferation, and other challenges for our science. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 614-628. <https://doi.org/10.1177/0011000015578290>

- Cabral, N. (2010). *A cidadania e o bem-estar psicológico de estudantes adolescentes* [Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores]. Repositório da Universidade dos Açores. <http://hdl.handle.net/10400.3/1207>
- Cai, R., Esipova, N., Oppenheimer, M., & Feng, S. (2014). International migration desires related to subjective well-being. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.1186/2193-9039-3-8>
- CEDEFOP (2018). Portugal - 2018 Skills forecast. European Centre for the Development of Vocational Training. Disponível em: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_skills_forecast_2018_-_portugal.pdf
- Dejours, C. (2011). Texto introdutor: Psicopatologia do trabalho – Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E. (2012). Nuevos hallazgos y direcciones futuras para la investigación del bienestar subjetivo. *Psicólogo estadounidense*, 67(8), 590-597. <http://dx.doi.org/10.1037/a0029541>
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
- Duarte, M., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>

- Duffy, R., Diemer, M., Perry, J., Laurenzi, C., & Torrey, C. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the role of work volition within social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 465-478.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). A road map to vocational education and training in industrialized countries. *Industrial and Labor Relations Review*, 68, 314-337. <https://doi.org/10.1177/0019793914564963>.
- Eshelman, A. J., & Rottinghaus, P. J. (2019). *Career adaptability and career decision self-efficacy: Predicting career success and satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-12.
- Feijo, C. A., Silva, D. B., & de Souza, A. C. (2009). How heterogeneous is the Brazilian informal sector? A proposal of classification of activities based on Ecnf. *Revista de Economia Contemporânea*, 13(2), 329. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482009000200007>

- Fernandes, H. (2007). O bem-estar psicológico em adolescentes, uma abordagem centrada no florescimento humano [Dissertação de Doutoramento, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26580.63367>
- Galinha, I. (2008). *Bem-estar subjetivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Quarteto.
- Góis, P. & Marques, J. (2018). Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos. *e-Cadernos CES*, 29. <https://doi.org/10.4000/eces.3307>
- Góis, P. (2020). Nós e os outros, as migrações no Portugal contemporâneo. *Língua-Lugar: Literatura, História, Estudos Culturais*, 1(2), 24-41. <https://doi.org/10.34913/journals/lingualugar.2020.e417>
- Gonçalves, J. L. (2006). O educador social, desafiado pela diversidade cultural das sociedades contemporâneas.
- Graham, C., & Markowitz, J. (2011). Aspirations and happiness of potential latin american immigrants. *Journal of Social Research and Policy*, 2(2), 9-25.
- Han, M., Zhang, M., Hu, E., & Shan, H. (2022). Decent work among rural-urban migrant workers in china: evidence and challenges. *Personnel Review*, 52(4), 916-932. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2021-0650>
- Hendriks, M., & Bartram, D. (2019). Bringing happiness into the study of migration and its consequences: what, why, and how? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 17(3), 279-298. <https://doi.org/10.1080/15562948.2018.1458169>
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Kavas, A., Ozer, M., & Varlik, N. (2015). The relationship between control, volition, and life satisfaction among university students. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 242-255.

- Kim, H., McNeil-Young, V., Wang, D., Duffy, R., & Underhill, B. (2020). Women of color and decent work: an examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70, 125-137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kozan, S., Isik, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317-327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in switzerland: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Massey, D. S., & Redstone, A. I. (2006). Immigrant intentions and mobility in a global economy: The attitudes and behavior of recently arrived US immigrants. *Social Science Quarterly*, 87(5), 954–971.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*.
- McCullough, G., Heubner, E., & Laughlin, J. (2000). Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in the Schools*, 37(3), 281-290. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6807\(200005\)37:3<281::AID-PITS8>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6807(200005)37:3<281::AID-PITS8>3.0.CO;2-2)
- Menezes, T. M. A. (2019). *Um olhar sobre o trabalho digno em jovens adultos em Portugal* (Master's thesis).
- Ministério dos Negócios Estrangeiros (2022). *Embaixada de Portugal na Suíça*. Ministério dos Negócios Estrangeiros. <https://berna.embaixadaportugal.mne.gov.pt/pt/seccao-consular/comunidade-portuguesa/caracterizacao>
- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17-35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>

- Novo, R. (2003). *Para além da eudaimonia. O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Novo, R. (2005). We need more than self-reports... contributo para a reflexão sobre as estratégias de avaliação do bem-estar. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, 9, 477-495. <http://hdl.handle.net/10451/17832>
- Ocampo, A., Restubog, S., Wang, L., Garcia, P., & Tang, R. (2022). Home and away: How career adaptability and cultural intelligence facilitate international migrant workers' adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103759>.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2017). OECD employment outlook. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>
- Organização Internacional de Trabalho (OIT, 2013). *Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2017). *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: Tendências 2017*. Genebra: OIT.
- Pires, R., Pereira, C., Azevedo, J., Vitigal, I., & Vieira, C. (2020). A emigração portuguesa no século XXI. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 94, 9-38. <https://doi.org/10.7458/spp20209419573>
- Pires, F., & Andrade, A. (2022). Escolhas na carreira: evidências iniciais de adaptação da work volition scale no Brasil. *Brazilian Business Review*, 19(2). <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>
- Polgreen, A. & Simpson, N. (2011). Happiness and international migration. *Journal of Happiness Studies*, 12(5), 819-840. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9229-3>

- Ramos, M., & Patrício, O. (2015). Riscos laborais de homens e mulheres migrantes e segurança no trabalho. *Livro de Atas do 1º Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa*. Universidade do Porto.
- Rodrigues, T. M. F., & Ferreira, S. (2014). Portugal e a globalização das migrações. *População e Sociedade*, 12 (NA), 137-156.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Safi, M. (2010). Immigrants' life satisfaction in Europe: Between assimilation and discrimination. *European Sociological Review*, 26(2), 159-176. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp13>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 15–50). Erlbaum Publishers.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and validity of a measure of adaptive competencies for career and work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schiele, M. (2020). Life satisfaction and return migration: analysing the role of life satisfaction for migrant return intentions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(1), 110-129. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1763786>

- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: a three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>
- Thompson, M. N., & Dahling, J. J. (2010). Image theory and career aspirations: indirect and interactive effects of status-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.001>
- United Nations (2019). Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all, disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>
- Valente, A. C., António, J. H., Correia, T., & da Costa, L. P. (2016). *Imigrantes desempregados em Portugal e os desafios das políticas ativas de emprego* (Vol. 59). Observatório das Migrações. ACM, IP.
- Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Williams, T. R., Autin, K. L., Pugh, J., Herdt, M. E., Garcia, R. G., Jennings, D., & Roberts, T. (2023). Predicting Decent Work Among US Black Workers: Examining Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 756-772. <https://doi.org/10.1177/10690727221149456>

Anexos

Anexo I – Questionário sociodemográfico

Trabalho digno e Satisfação com a vida em migrantes portugueses na suíça.

Consentimento Informado.

Eu, Jorge Soares Cardoso, aluno do Mestrado em Psicologia da Educação, na Universidade do Algarve, estou a desenvolver, no âmbito da minha Dissertação de Mestrado, um estudo sobre trabalho digno e satisfação com a vida em migrantes portugueses na Suíça: marginalização, volição e adaptabilidade de carreira. Como critérios de inclusão deverão ser indivíduos maiores de idade, trabalhadores, de nacionalidade portuguesa a residir na Suíça. O procedimento de recolha de dados, neste estudo, consiste na resposta aos instrumentos que se seguem. É-lhe pedido que responda com a maior honestidade possível. A sua participação neste estudo será de 20 minutos, aproximadamente. Toda a informação fornecida é confidencial e anónima. Os dados serão apenas utilizados no âmbito desta investigação, não estando de modo algum o seu nome associado a nenhuma outra parte do processo. A sua participação é voluntária, podendo, a qualquer momento, recusar participar, desistir e/ou não autorizar que os seus dados sejam utilizados. Caso tenha alguma dúvida, coloque-a em qualquer momento. Após a conclusão do estudo, poderá receber os resultados, se assim o desejar, sendo necessário, para isso, indicar o seu endereço de e-mail. Ao assinar, concorda que foi informado/a acerca do procedimento, que compreendeu toda a informação, que teve oportunidade de colocar questões e de obter respostas que esclarecessem as suas dúvidas. Declara, ainda, que aceita participar de livre vontade e que autoriza a utilização dos dados no âmbito deste estudo.

Se desejar obter outros esclarecimentos acerca da investigação, pode contactar-me através do contacto telefónico 0041792277973 ou do e-mail jjcardosocv@gmail.com.

* Obrigatório

Resultados do estudo

Após a conclusão do estudo, poderá receber os resultados, se assim o desejar, sendo necessário, para isso, indicar o seu endereço de email.

1. Email:

2. Género *

- Feminino
- Masculino
- Não binário
- Prefiro não dizer

3. Idade *

Seguinte

Nunca revele a sua palavra-passe. [Denunciar abuso](#)

 Microsoft 365

Estes conteúdos são criados pelo proprietário do formulário. Os dados que submeter serão enviados para o proprietário do formulário. A Microsoft não é responsável pelas práticas de privacidade ou segurança dos seus clientes, incluindo os do proprietário deste formulário. Nunca revele a sua palavra-passe.

Microsoft Forms | Inquéritos, questionários e votações com tecnologia de IA [Criar o meu próprio formulário](#)

O proprietário deste formulário não forneceu uma declaração de privacidade sobre a forma como irá utilizar os seus dados de resposta. Não forneça informações pessoais ou sensíveis. | [Termos de utilização](#)

Trabalho digno e Satisfação com a vida em migrantes portugueses na suíça.

* Obrigatório

Questionário Sociodemografico

4. Nacionalidade *

Introduza a sua resposta

5. Nível de escolaridade *

Introduza a sua resposta

6. Setor de atividade *

- Setor Primário: Extração de Matérias-Primas
- Setor Secundário: Produção e Venda de Bens Materiais
- Setor Terciário: Venda de Serviços e Bens Imateriais

7. Descreva, numa palavra ou frase, em que consiste a sua profissão ou atividade profissional. *

Introduza a sua resposta

7. Descreva, numa palavra ou frase, em que consiste a sua profissão ou atividade profissional. *

Introduza a sua resposta

8. Distrito em que trabalha *

Introduza a sua resposta

9. Remuneração *

- < 4000 CHF/ mês
- Entre 4000 e 6000 CHF/mês
- Entre 6000 e 8000 CHF/mês
- > 8000 CHF/ mês

Anterior

Seguinte

Nunca revele a sua palavra-passe. [Denunciar abuso](#)

Anexo II

Escala de trabalho digno

(Duffy et al., 2017)

(Ferreira et al., 2019)

Anexo III

Escala de satisfação com a vida

(Diener et al., 1985)

(Simoes, 1992)

Anexo IV
Escala de marginalização

(Duffy et al., 2019)

Anexo V

Escala de volição

(Duffy et al., 2012).

(Pires & Andrade, 2021)

Anexo VI

Escala de Adaptabilidade de carreira

(Savicas et al., 2012)

(Duarte et al., 2012)