

SUZI SILVA RODRIGUES

**COMPORTAMENTOS PROATIVOS DE CARREIRA NA UTILIZAÇÃO
DA INTERNET POR ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2025

SUZI SILVA RODRIGUES

**COMPORTAMENTOS PROATIVOS DE CARREIRA NA UTILIZAÇÃO
DA INTERNET POR ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS**

DOUTORAMENTO EM PSICOLOGIA

Trabalho efetuado sob a orientação de:
Professor Doutor Vítor Manuel Pacheco Gamboa



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2025

COMPORTAMENTOS PROATIVOS DE CARREIRA NA UTILIZAÇÃO DA INTERNET POR ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Declaração de autoria de trabalho

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

Suzi Silva Rodrigues

©Suzi Silva Rodrigues, 2025

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

Aos meus pais,
e especialmente ao meu filho.

AGRADECIMENTOS

Este é o momento para reconhecer o fim de uma etapa exigente, longa e profundamente transformadora. Um percurso que se estendeu muito para além do que imaginei e que implicou sacrifícios que não se medem apenas em horas de trabalho ou páginas escritas. Foram dias de entrega, de silêncio e de superação, tantas vezes marcados pela ausência junto de quem mais amo. Por isso, é com um misto de gratidão e alívio que o encerro — não como um ponto final, mas como o início de um novo ciclo.

Ao Professor Vítor Gamboa, deixo-lhe o meu mais sincero e profundo agradecimento. O seu rigor científico, clareza e apoio foram determinantes para este percurso. Entre os muitos momentos que ilustram a sua entrega, recordo um episódio...enquanto caminhávamos pelas ruas de Itália, com um sol abrasador, em que partilhava comigo ideias e reflexões com a mesma generosidade de sempre — e eu, que procurava acompanhar o ritmo, ia tomando notas num caderno e tentava absorver cada palavra. A sua confiança em mim sustentou, em muitos momentos, a confiança que eu própria não conseguia mobilizar. O Professor Vítor é, e sempre será, uma referência, não apenas académica, mas acima de tudo como pessoa, pelos valores e princípios que o caracterizam e transmite.

Ao Professor Luís Sérgio Vieira, o meu reconhecimento sentido. Por mais informal que fosse o contexto, nunca me souu natural tratá-lo pelo primeiro nome — porque para mim, será sempre o Professor Sérgio. Agradeço-lhe imensamente a generosidade com que partilhou o seu tempo, as conversas cheias de vida, a partilha de histórias e saberes que guardo com especial carinho.

Ao Olímpio Paixão pela presença nos momentos em que os desafios pareciam intransponíveis. O seu apoio generoso, o seu conhecimento sempre fundamentado, foram essenciais.

À minha colega Beatriz Marcelo pela partilha constante de experiências, reflexões e estímulo.

À Filipa Bértolo, que para além de colega se revelou uma verdadeira amiga, o meu grilo falante...

A todos os docentes e colegas do Departamento de Psicologia e das Ciências da Educação da FCHS, com quem me cruzei mais regularmente ao longo do meu percurso, por cada encontro que acrescentou sempre algo ao meu caminho e a mim.

À Dra. Isabel Quirino um agradecimento que atravessa o tempo e a distância. Os saberes que partilhou continuam presentes e, curiosamente, já perto da reta final desta maratona, as suas palavras trouxeram um novo folego para os últimos 100 metros. Obrigada, querida Isabel.

À Ana Catarina Santos, Daniela Mira, Joana Pechém e Nazaré Andenmatten, a minha gratidão por me acompanharem até nos silêncios, e por me lembrarem, sem palavras, que nunca estive sozinha.

Ao meu namorado, por dar espaço sem se afastar, por cada gesto discreto, sempre generoso, e por cada palavra que me conduzia ao que era verdadeiramente importante.

Ao meu filho, que tantas vezes cedeu o tempo que era nosso, deixo este gesto simbólico e de profundo de amor. Que um dia possa compreender que este esforço foi, também, por ele e para ele.

Aos meus pais, expresso o meu mais profundo agradecimento. Mesmo sem saberem exatamente o que significava fazer um doutoramento, ensinaram-me, pelo exemplo e pela atitude, a importância de aprender, persistir e transformar o esforço em valor. Deram-me ainda a segurança de saber que teria sempre um lugar onde regressar. Que esta conquista também vos pertença — porque pertence.

Comportamentos proativos de carreira na utilização da Internet por estudantes universitários

Resumo

As rápidas transformações sociais, económicas, tecnológicas e educativas, acentuam a complexidade das transições académicas e profissionais e exigem novas formas de compreender e gerir a carreira. Neste contexto, os comportamentos proativos de carreira assumem relevância acrescida, enquanto respostas adaptativas associadas a indicadores positivos de ajustamento. A Internet e as TIC representam recursos estratégicos na construção de carreira, ampliando o acesso à informação. Ancorada neste contexto, a presente tese de doutoramento teve como objetivo aprofundar a compreensão sobre comportamentos proativos na utilização da Internet, em estudantes do Ensino Superior, estruturando-se em três estudos. O primeiro consistiu em caracterizar as intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição através de uma revisão escopo. Os resultados sugerem que a maioria das intervenções adotam como referencial a Teoria da Construção de Carreira e destinam-se a estudantes universitários. A modalidade aconselhamento de carreira em grupo é a privilegiada e a utilização de diversos recursos digitais é evidente. Os ganhos mais expressivos situam-se em variáveis como a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na tomada de decisão de carreira. O segundo estudo apresenta a adaptação e validação da *Online Proactive Career Behaviors Scale*, em estudantes do Ensino Superior. A Análise Fatorial Confirmatória evidenciou a robustez psicométrica da versão portuguesa sustentando a sua estrutura multidimensional e a sua fiabilidade enquanto ferramenta de apoio à investigação e à prática profissional. Quanto ao terceiro estudo, analisou-se a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos proativos online de carreira, explorando o efeito mediador da adaptabilidade de carreira, com recurso a um modelo de equações estruturais. Os resultados demonstram que os traços de personalidade se associam de forma diferenciada aos comportamentos proativos online e que a adaptabilidade de carreira medeia parcialmente esta relação. Em síntese, a tese confirma a aplicabilidade do Modelo da Adaptação da Construção de Carreira em contextos digitais e contribui para a intervenção vocacional, formação de psicólogos, e para as políticas educativas.

Palavras Chave: comportamentos proativos online, estudantes do Ensino Superior, Internet, Modelo da Adaptação da Construção de Carreira, transição de carreira.

Online proactive career behaviors in university students

Abstract

The accelerating social, economic, technological, and educational transformations have accentuated the complexity of academic and professional transitions and demand new ways of understanding and managing careers. In this context, proactive career behaviors gain particular relevance as adaptive responses consistently associated with positive indicators of adjustment. The Internet and ICT represent strategic resources in career construction, broadening access to information. Anchored in this context, the present doctoral thesis aimed to deepen the understanding of proactive career behaviors in the use of the Internet among higher education students and is structured in three studies. The first consisted of characterizing online career interventions directed at students preparing for a transition, through a scoping review. The results suggest that most interventions adopt the Career Construction Theory as a theoretical framework and are targeted at university students. Group career counseling is the predominant modality, and the use of diverse digital resources is evident. The most significant gains were observed in variables such as career adaptability and career decision-making self-efficacy. The second study presents the adaptation and validation of the Online Proactive Career Behaviors Scale with higher education students. Confirmatory Factor Analysis demonstrated the psychometric robustness of the Portuguese version, supporting its multidimensional structure and reliability as a tool for both research and professional practice. The third study analyzed the relationship between personality traits and online proactive career behaviors, exploring the mediating effect of career adaptability, using a structural equation model. The results show that personality traits are differentially associated with proactive career behaviors and that career adaptability partially mediates this relationship. In summary, this thesis confirms the applicability of the Career Construction Model of Adaptation in digital contexts and contributes to vocational interventions, the training of psychologists, and educational policies.

Keywords: Career Construction Model of Adaptation, career transition, higher education students, Internet, online proactive behaviors.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO 1 - Intervenção de carreira online dirigida a estudantes que se preparam para uma transição: revisão escopo	11
1.1. Introdução	13
1.2. Método	15
1.2.1. Protocolo e procedimentos	15
1.2.2. Critérios de elegibilidade	15
1.2.3. Estratégia de pesquisa	16
1.2.4. Extração e análise de dados.....	16
1.3. Resultados.....	17
1.4. Discussão de Resultados	24
1.5. Conclusão.....	27
1.6. Referências Bibliográficas	28
CAPÍTULO 2 - Validação e adaptação da <i>Online Proactive Career Behavior Scale</i> (OPCBS), em estudantes universitários portugueses	32
2.1. Introdução	34
2.2. Método	39
2.2.1. Participantes	39
2.2.2. Procedimentos de tradução.....	39
2.2.3. Medidas	40
2.2.4. Procedimentos de recolha e análise de dados.....	43
2.3. Resultados.....	45
2.3.1. Análise Fatorial Confirmatória.....	46
2.3.2. Fiabilidade da OPCBS	53
2.3.3. Validade convergente da OPCBS	53
2.4. Discussão de Resultados.....	60
2.5. Conclusão.....	63
2.6. Referências Bibliográficas	65
CAPÍTULO 3 - A relação entre os traços de personalidade e os comportamentos proativos online: o efeito mediador da adaptabilidade de carreira	70
3.1. Introdução	72
3.1.1. Comportamentos proativos de carreira	74

3.1.2. Personalidade e os comportamentos proativos de carreira.....	75
3.1.3. Adaptabilidade de carreira e os comportamento proativos de carreira	77
3.1.4. O efeito mediador da adaptabilidade de carreira.....	78
3.1.5. Presente estudo	79
3.2. Método	80
3.2.1. Participantes	80
3.2.2. Medidas	80
3.2.3. Procedimentos de recolha e análise de dados.....	82
3.3. Resultados.....	83
3.3.1. Estatística descritiva.....	83
3.3.2. Relações bivariadas	84
3.3.3. Análise do ajustamento do modelo de medida.....	87
3.3.4. Análise do ajustamento do modelo estrutural	88
3.4. Discussão de resultados	92
3.5. Implicações teóricas e práticas.....	96
3.6. Conclusão.....	97
3.7. Referências Bibliográficas	99
CONCLUSÃO.....	105
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	111
Anexo 1. Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist.....	113
Anexo 2. Consentimento Informado.....	117
Anexo 3. Questionário Sociodemográfico.....	119
Anexo 4. Online Proactive Career Behavior Scale (OPCBS).....	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1. Seleção e extração dos estudos	18
Figura 2.1. Modelo de 3 fatores (M2) da OPCBS	50
Figura 2.2. Modelo bifatorial (M4) da OPCBS	52
Figura 3.1. Modelo estrutural final	90

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.1. Caracterização das intervenções online de carreira	23
Tabela 2.1. Itens da escala e respetiva descrição.....	40
Tabela 2.2. Análise descritiva dos itens da OPCBS (N=299)	45
Tabela 2.3. Valores finais de ajustamento dos modelos em estudo	47
Tabela 2.4. Análise comparativa entre os quatro modelos estruturais	51
Tabela 2.5. Médias, desvios-padrão, consistências internas e correlações entre as variáveis em estudo (N=299).....	56
Tabela 3.1. Médias, desvios-padrão, min. e máx. e consistências internas (N=299)	84
Tabela 3. 2. Correlações entre as variáveis em estudo (N=299)	86
Tabela 3.3. Efeitos indiretos dos recursos de adaptabilidade de carreira	92

INTRODUÇÃO

De acordo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU) são diversos os desafios que somos chamados a responder, sendo estes de natureza social (e.g., mudança crescente e rápida, incerteza, globalização), económica (e.g., instabilidade dos mercados, intensificação dos fluxos migratórios), tecnológica (e.g., rápida evolução digital e impacto no mercado de trabalho) e educativa (e.g., reorganização dos sistemas de formação académica e profissional). A adaptação a esta realidade torna-se cada vez mais exigente e requer novas formas de compreender e gerir a carreira, sobretudo entre os jovens que se preparam para uma transição entre ciclos de estudos ou entre o sistema de formação e o mercado de trabalho. Impõe-se, assim, uma mudança de paradigma. Muitas das atuais trajetórias de carreira não podem mais ser explicadas por modelos lineares e estáveis. Pelo contrário, devem ser entendidas como processos dinâmicos, nos quais os indivíduos assumem um papel ativo na construção da sua vida e da sua carreira. É precisamente neste quadro que os comportamentos proativos de carreira assumem particular relevância, enquanto respostas adaptativas associadas de forma consistente a diversos indicadores positivos de ajustamento.

A Internet representa um dos exemplos mais evidentes do papel das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no desenvolvimento vocacional e no aconselhamento de carreira (Taveira & Silva, 2011), ao introduzir novas formas de acesso, interação e aprendizagem que se tornaram centrais na prática profissional. Desde os primeiros sistemas assistidos por computador (CAGS), na década de 60, a tecnologia reconfigurou a prática psicológica (Bimrose et al., 2015; Osborn et al., 2024; Sampson et al., 2020). No entanto, foi sobretudo com a disseminação da Internet que se assistiu a uma certa democratização do acesso à informação sobre cursos, ocupações e tendências do mercado de trabalho, anteriormente circunscrita a um grupo restrito de profissionais em organismos públicos ou estatais (e.g., Ministério da Educação e do Instituto Nacional de Emprego e de Formação) (Taveira & Silva, 2011). Esta mudança consolidou-se durante a pandemia COVID-19, quando muitos serviços migraram para o meio digital. As oportunidades são amplas: a flexibilidade e conveniência do online permitem aceder a serviços em qualquer lugar, as redes sociais e comunidades digitais ampliam o networking profissional (Kettunen & Makela, 2019), e os ambientes digitais potenciam o desenvolvimento de competências (Osborne et al., 2024). Contudo, a literatura também nos alerta para um conjunto de desafios críticos, nomeadamente o excesso de informação disponível online, o que pode comprometer a qualidade da tomada de decisão de carreira (Taveira & Silva, 2011). Acrescem as desigualdades digitais que decorrem tanto do

acesso limitado às tecnologias como das competências necessárias para as utilizar de forma eficaz, perpetuando exclusões sociais e limitando a equidade no acesso aos serviços e recursos. A estes fatores acrescem preocupações éticas relacionadas com a confidencialidade, a fiabilidade da informação e a capacitação dos profissionais, o que reforça a necessidade de se investir em formação específica e contínua, na supervisão regular e na adesão aos códigos de ética (Sampson et al., 2020). Em síntese, a Internet e as TIC representam recursos estratégicos e transformadores. Porém, a sua integração nas intervenções de carreira online parece requerer um compromisso de responsabilidade ética, científica e profissional. Neste sentido, o uso da tecnologia deve apoiar, e não substituir, o acompanhamento humano, promovendo uma construção de carreira ativa, consciente e com significado pessoal.

Este contexto desafia as abordagens tradicionais de carreira e evidencia a necessidade de se aprofundar a compreensão do processo que sustenta a qualidade dos comportamentos proativos online. Apesar da crescente atenção atribuída a estas respostas adaptativas, a produção científica tem acentuado dificuldades na sua compreensão, que decorrem, em parte, da dispersão conceptual em que assenta. Esta limitação assume particular relevância quando aplicada ao estudo dirigido a estudantes, cujos comportamentos se manifestam em ambientes digitais (OCDE, 2021, 2024; Sampson et al., 2020). Simultaneamente, assiste-se a um crescimento das intervenções de carreira online que, apesar de apresentarem resultados positivos, continuam a revelar efeitos modestos e a carecer de um referencial teórico explícito (Osborn et al., 2024). Acresce ainda a escassez de instrumentos validados capazes de avaliar os comportamentos proativos online, o que compromete tanto o avanço do conhecimento científico como a qualidade da prática profissional.

Face às lacunas identificadas, a presente tese tem como objetivo principal aprofundar o conhecimento sobre os comportamentos proativos na utilização da Internet, em estudantes do Ensino Superior, estruturando-se em três estudos, distribuídos por capítulos, conforme a seguir se apresenta.

O capítulo 1 consiste numa revisão de escopo que se destina a caracterizar as intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição. A pertinência deste estudo decorre de um contexto marcado pela crescente complexidade e incerteza do mundo ocupacional, sobretudo no que diz respeito às transições de carreira, as quais reforçam a relevância das intervenções neste domínio, mas também pelo avanço tecnológico, disseminação da Internet e impacto da pandemia, que aceleraram a adoção

de intervenções online. Apesar do incremento destas práticas e dos seus resultados positivos, persistem lacunas na literatura. Em particular, a ausência de uma descrição sistematizada dos seus elementos estruturantes. Assim, a revisão de escopo apresenta-se como a abordagem metodológica mais adequada para mapear e organizar a evidência existente, podendo assim contribuir para a caracterização das intervenções online de carreira.

O segundo capítulo, por sua vez, apresenta um estudo de adaptação e validação da *Online Proactive Career Behaviors Scale* (OPCBS) para a população portuguesa, em estudantes universitários. Este estudo justifica-se pela importância dos comportamentos proativos de carreira na explicação de diversos resultados positivos (e.g., satisfação com a vida académica, o ajustamento académico, menores níveis de intenções de abandono do curso). Num contexto em que a Internet se tornou central na vida dos estudantes, facilitando os processos de exploração, de tomada de decisão e o desenvolvimento de competências, torna-se indispensável dispor de instrumentos que permitam avaliar com rigor os comportamentos proativos online. Contudo, tanto quanto se sabe, são inexistentes os estudos que analisam a sua manifestação na utilização da Internet. Neste sentido, a OPCBS parece constituir, até ao momento, o único instrumento desenvolvido especificamente para este fim, carecendo, no entanto, de evidência relativa à sua validade e fiabilidade no contexto português. A sua adaptação e validação surgem, portanto, como um contributo essencial para a investigação e para a prática profissional, ao disponibilizar uma medida ajustada à realidade dos estudantes do Ensino Superior, em Portugal.

No terceiro capítulo, analisamos a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos proativos online de carreira, explorando o efeito mediador da adaptabilidade de carreira. A relevância deste estudo decorre do reconhecimento dos comportamentos proativos de carreira enquanto respostas adaptativas, mas cuja investigação neste domínio tem evoluído de forma fragmentada tanto conceptual como metodologicamente, o que dificulta uma compreensão integrada da sua manifestação. Esta limitação torna-se particularmente significativa no atual contexto marcado pelo uso massivo da Internet entre os estudantes, o qual reconfigura os modos de exploração, planeamento e desenvolvimento de competências em ambientes digitais. Neste sentido, o presente estudo apoia-se no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021), o qual nos oferece um quadro conceptual robusto e integrador, para melhor compreendermos de que forma as disposições individuais, como os traços de

personalidade e os recursos psicossociais, como a adaptabilidade de carreira, se articulam na mobilização dos comportamentos proativos online.

Por fim, a última seção da tese reúne as principais conclusões dos estudos realizados contemplando ainda implicações para a prática profissional dos psicólogos, assim como para a sua formação inicial e contínua.

CAPÍTULO 1 - Intervenção de carreira online dirigida a estudantes que se preparam para uma transição: revisão escopo

Intervenção de carreira online dirigida a estudantes que se preparam para uma transição: revisão escopo

Resumo

O presente estudo de revisão tem como objetivo caracterizar as intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se prepararam para uma transição. Esta revisão segue as diretrizes do PRISMA-ScR e teve em conta 13 palavras-chave, 4 bases de dados (*Psychology and Behavioral Sciences Collection*, *PsycINFO*, *SCOPUS* e *Web of Science*) e 5 critérios de elegibilidade. A seleção dos estudos consistiu na triagem dos títulos e dos resumos, seguida de uma leitura integral, sendo incluídos apenas os que cumpriam integralmente os critérios de elegibilidade. Após a análise de 44 artigos, foram selecionados 9. Os resultados sugerem que a maioria das intervenções adotam como referencial a Teoria da Construção de Carreira, sendo que os estudantes universitários emergem como os principais destinatários. Destaca-se ainda, a modalidade de aconselhamento de carreira em grupo e a presença de diversos recursos digitais em todas as intervenções. No que se refere ao seu impacto, as intervenções de carreira online são eficazes, sendo que os ganhos mais expressivos situam-se em variáveis como a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na tomada de decisão de carreira. Por fim são apresentadas as principais limitações do estudo, bem como recomendações para futura investigação e implicações para a prática profissional.

Palavras chave: estudantes, intervenções de carreira online, revisão escopo, transição de carreira.

1.1. Introdução

A crescente complexidade e incerteza que caracterizam o mundo ocupacional, sobretudo para os jovens (Lo Presti & Gamboa, 2021), reforçam a importância da intervenção de carreira ao longo do ciclo de vida, designadamente a transição para o mundo do trabalho, uma das mais complexas e desafiantes (Akkermans et al., 2024). Em resposta a estas exigências, são diversas as iniciativas de política educativa, nacional (DGE & OPP, 2024) e internacional (OCDE, 2004), que têm como objetivo promover a intervenção psicológica no apoio ao desenvolvimento de competências e à adoção de atitudes e comportamentos facilitadores das transições, tenham estas lugar entre ciclos de estudos ou entre o sistema de formação e o mercado de trabalho.

O avanço tecnológico e a disseminação da Internet, aliados ao impacto da pandemia COVID-19, aceleraram significativamente a adoção de intervenções online (Bimrose et al., 2015; Sampson et al., 2020). Esta mudança, impulsionada pela ampla integração de plataformas de comunicação (e.g., Zoom), pelo uso de dispositivos (e.g., tablets) e recursos digitais (e.g., vídeos), incrementou o acesso a este tipo de serviços e superou barreiras físicas, geográficas e temporais (Bimrose et al., 2015; Sampson et al., 2020). Ao mesmo tempo, melhorou a relação custo-benefício e a capacidade de resposta deste tipo de serviços (Sampson et al., 2020).

Nas últimas duas décadas, a integração das Tecnologias de Informação e Comunicação na prática psicológica consolidou-se. Este progresso reflete, de certa forma, a longa tradição de utilização das TIC na intervenção de carreira (Bimrose et al., 2015; Osborn et al., 2024; Sampson et al., 2020). Efetivamente, desde a década de 60, do século XX, que as TIC têm sido utilizadas para apoiar a tomada de decisão e o planeamento de carreira (Taveira & Silva, 2011), podendo assumir diversos formatos, entre eles: os Sistemas de Orientação de Carreira Assistida por Computador, a Avaliação Computorizada e Fontes de Informação de Carreira (Sampson & Osborn, 2015). Os meios de acesso também são diversos, entre eles, o e-mail, o telefone, a mensagem, as plataformas digitais, incluindo websites e softwares de comunicação (Carvalho et al., 2019), sendo que a comunicação pode ser síncrona, quando o psicólogo e o cliente interagem em tempo real (e.g., videoconferência) ou assíncrona (e.g., e-mail), quando a interação não ocorre em simultâneo (Carvalho et al., 2019).

Estudos recentes destacam o impacto positivo das TIC nas intervenções de carreira, associando-o à diversidade de ferramentas e recursos digitais disponíveis (Hidayat & Alfian, 2020; Osborn et al., 2024). Num estudo de meta-análise, Hidayat e

Alfan (2020) verificaram que as intervenções têm um efeito positivo na tomada de decisão e planeamento de carreira, evidenciando a sua eficácia em contextos educativos, (e.g., escolas e universidades). São disso exemplo, intervenções de carreira que incluem o recurso a redes sociais, como o Facebook e o LinkedIn (Kettunen & Makela, 2019), a construção de portefólios digitais (Willis et al., 2009) e a participação em espaços sociais virtuais com recurso a avatares (Lally & Sclater, 2013). Para além destes recursos, destacam-se ainda os programas de mentoria online (Hooley et al., 2015), os programas de orientação assistida por computador (Osborn et al., 2021) e a avaliação dos níveis de indecisão profissional (Gati & Levin, 2014).

Apesar da crescente atenção dedicada à intervenção de carreira online (Osborn et al., 2024; Sampson & Osborn, 2015), persistem lacunas na literatura científica, que dificultam uma compreensão mais aprofundada desta prática, no que diz respeito aos seus processos e resultados. Por exemplo, no estudo de meta-análise realizado por Hidayat e Alfan (2020), que apresenta evidências sobre a eficácia deste tipo de intervenções e que corrobora outros estudos de revisão (Brown & Krane, 2000; Whiston et al., 2017), o efeito reportado é modesto ($d = 0,31$). Para além disso, o estudo carece ainda de informações mais detalhadas sobre algumas das características essenciais das intervenções. Mais recentemente, o estudo de Osborn et al. (2024), que teve como objetivo analisar a utilização das TIC em artigos publicados no âmbito do desenvolvimento de carreira, entre 2009 e 2022, destaca que, apesar da Teoria Sociocognitiva de Carreira surgir como o referencial mais utilizado, grande parte dos estudos não especifica de forma clara o modelo teórico adotado. Apesar do contributo significativo deste estudo de revisão, a literatura científica carece ainda de estudos mais aprofundados acerca da integração e utilização destes recursos. De forma a responder às lacunas acima identificadas, optou-se por realizar uma revisão escopo, tendo por objetivo mapear a amplitude da evidência científica existente sobre intervenções de carreira online, dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição de carreira. A revisão escopo traduz-se num processo de sistematização rigoroso, que tem por base uma questão inicial aberta, e através de uma abordagem exploratória procura incluir todas as informações consideradas relevantes (Munn et al., 2018). Neste sentido, o presente estudo procura responder à seguinte questão: Como se caracterizam as intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição de carreira? Para alcançar este objetivo, o estudo baseia-se num conjunto de tópicos previamente identificados em outros artigos de revisão, que sintetizam a literatura científica existente sobre as intervenções de carreira

(Soares et al., 2022; Whiston et al., 2017), e sobre os recursos/ferramentas online incluídos (Osborn et al., 2024).

Em suma, aprofundar o conhecimento acerca das características das intervenções de carreira dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição, torna-se particularmente relevante num mundo ocupacional cada vez mais incerto e ambíguo. Por fim, e não menos importante, este estudo, para além de mapear a amplitude da evidência científica existente, pretende ainda contribuir para o desenvolvimento de intervenções de carreira online eficazes, alinhadas com as exigências e os desafios dos atuais contextos de formação e de trabalho.

1.2. Método

1.2.1. Protocolo e procedimentos

Esta revisão teve como referencial o PRISMA-ScR (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews*), por se tratar de um protocolo rigoroso que ajuda a garantir a qualidade e a transparência do processo de revisão (Anexo 1). O PRISMA-ScR resulta de uma extensão do PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*), frequentemente utilizado nas revisões sistemáticas, embora cumpra propósitos metodológicos distintos (Munn et al., 2018). Considerou-se ainda o *Manual Evidence Synthesis*, desenvolvido por um grupo de investigadores do Instituto Joanna Briggs, que reúne um conjunto de diretrizes metodológicas no âmbito da revisão escopo. Para além de esclarecer as razões pelas quais se deve realizar este tipo de abordagem, apresenta estratégias de pesquisa e de recolha de informação, bem como a comunicação de resultados (Aromataris et al., 2024). A presente revisão foi registada na plataforma *Open Science Framework* (OSF), disponível em <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/8VFT4>.

1.2.2. Critérios de elegibilidade

De forma a selecionar com maior rigor as evidências científicas existentes na literatura definiram-se à priori quatro critérios de elegibilidade (domínio da literatura, tipo de documento, idioma e ano de publicação). Neste sentido, consideraram-se como elegíveis estudos no domínio da Psicologia Vocacional e no Desenvolvimento de Carreira. Considerando o objetivo do estudo, selecionaram-se apenas os artigos publicados em revistas científicas, revistos por pares e cujo conteúdo pudesse ser acedido. No que se refere aos idiomas contemplaram-se publicações em espanhol, inglês e português. Quanto ao espaço temporal, optou-se pelos últimos 6 anos (2019 – 2024), uma

vez que as exigências impostas pelo contexto pandémico COVID-19 tiveram implicações significativas no acesso aos serviços de educação, orientação e aconselhamento de carreira. Para além destes critérios, utilizaram-se 13 palavras-chave, por referência aos parâmetros de outros estudos de revisão (Osborn et al., 2024; Soares et al., 2022; Whiston et al., 2017), combinadas por operadores booleanos, dando origem à seguinte fórmula: [(“online career” AND (counsel*ing OR intervention OR exploration OR "decision making" OR guidance) AND (adolescent* OR undergraduate OR “high school” OR “higher education” OR college OR "young adult”) AND (student*)]. Estas palavras-chave tiveram por base a mnemónica PCC, que corresponde respetivamente: 1) População (P), estudantes; 2) Conceito (C), intervenção de carreira, ou seja, tratamento com a intenção de facilitar a tomada de decisão de carreira ou de favorecer o desenvolvimento vocacional, com recurso a ferramentas digitais; e 3) Contexto (C) transição de carreira, que pode incluir a mudança para um novo ciclo de estudos ou a entrada para o mercado de trabalho.

1.2.3. Estratégia de pesquisa

A estratégia de pesquisa consistiu em selecionar um conjunto de bases de dados, reconhecidas pela sua relevância e abrangência nas Ciências Sociais e do Comportamento, nomeadamente, *Psychology and Behavioral Sciences Collection*, *PsycINFO*, *SCOPUS* e *Web of Science*. Posteriormente, a pesquisa realizou-se a partir dos critérios de elegibilidade, descritos na secção anterior. A par desta estratégia, conforme sugerido por Pollock et al. (2023), procurou-se ampliar a pesquisa manualmente, de forma a se alcançar um maior rigor no mapeamento de fontes relevantes sobre a temática em estudo. Neste âmbito, foram consideradas algumas das principais revistas internacionais no domínio da Psicologia Vocacional e Desenvolvimento de Carreira (*Career Development Quarterly*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *Journal of Career Assessment*, *Journal of Career Development*, *Journal of Vocational Behavior*). Considerou-se ainda pesquisar na Biblioteca do Conhecimento Online, consórcio português que subscreve e permite a pesquisa e o acesso a mais de 32 000 periódicos. Por fim, é de referir que a pesquisa teve início a 24 de abril de 2024 e perdurou até outubro do mesmo ano.

1.2.4. Extração e análise de dados

Inicialmente, foram analisados os títulos e os resumos de todos os artigos, por dois investigadores, de maneira independente, a fim de se minimizar possíveis vieses. O

objetivo principal desta etapa consistiu em determinar se os estudos selecionados se centravam em intervenções de carreira online (Conceito), se as mesmas se dirigiam a estudantes (População), e se esses estudantes se preparavam para uma transição de carreira (Contexto). Posteriormente, procedeu-se a uma leitura completa dos estudos, seguindo criteriosamente os mesmos parâmetros estabelecidos na etapa inicial. Apenas os artigos que incluíam todos os critérios de elegibilidade foram considerados para a análise final, sendo que qualquer divergência foi posteriormente resolvida entre os investigadores.

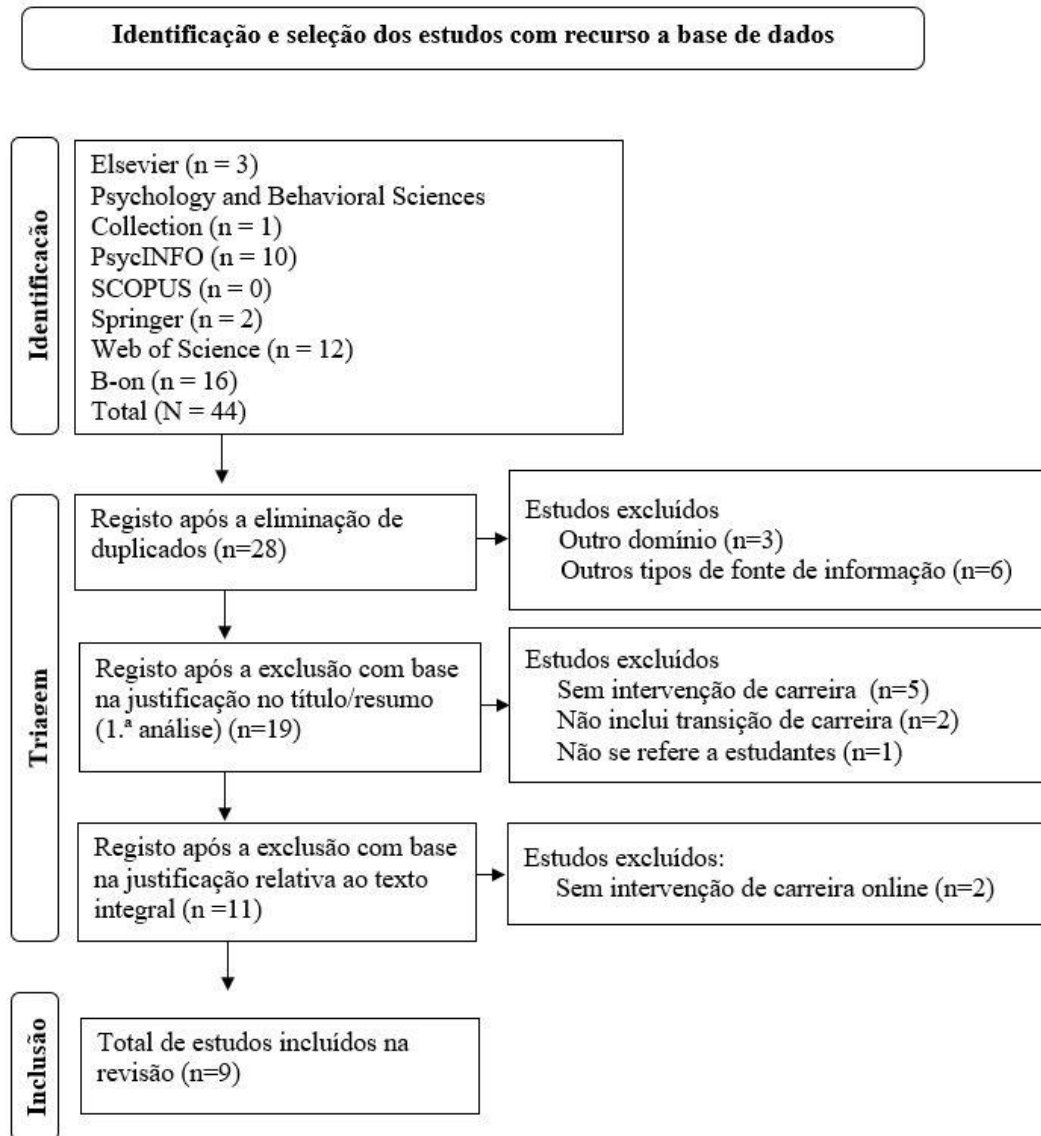
1.3. Resultados

Inicialmente foram identificadas 44 fontes de informação nas bases de dados acima referidas. Após se eliminar os duplicados, restaram 28 estudos, dos quais foram excluídos 3, por não se encontrarem circunscritos no domínio da Psicologia Vocacional ou no Desenvolvimento de Carreira. Das 25 fontes, foram eliminadas 6, por não se tratar de artigos científicos. Consequentemente, resultaram 19 estudos para uma primeira fase de análise, que se centrou nos títulos e resumos. Dos 19 artigos, 8 foram excluídos por não incluírem os critérios de elegibilidade, no título ou no resumo. Dos 11 estudos restantes, 4 cumpriram os critérios. Os remanescentes 7 passaram a uma segunda fase, que consistiu na análise integral do texto, sendo excluídos 2. Por fim, a revisão final resultou em 9 estudos científicos, conforme se apresenta na Figura 1.1.

O padrão de publicações manteve-se relativamente constante ao longo do período analisado (2019-2024). Entre 2019 e 2020, foram publicados 2 estudos, enquanto, entre 2021 e 2023, foram publicados anualmente 2 estudos, culminando em 1 publicação, em 2024. As publicações analisadas provêm de diversos países, sendo que 4 são do Irão e as restantes encontram-se distribuídas pela Austrália, Brasil, Coreia do Sul e Finlândia . Em relação às revistas científicas, destaca-se o *Journal of Vocational Behavior* (33%), seguido pela *Education and Information Technologies* (22%), sendo que as restantes publicações se encontram distribuídas por diferentes revistas: *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (11%), *Frontiers in Psychology* (11%), *Journal of Multidisciplinary Care* (11%) e *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* (11%).

Figura 1.1

Seleção e extração dos estudos



A análise dos estudos teve por referência um conjunto de tópicos - referencial teórico, variáveis em estudo, público-alvo, modalidade, intensidade, sistema de avaliação e resultados observados – cujos resultados se encontram resumidos na Tabela 1.1.

No que se refere ao referencial teórico, a maioria dos estudos analisados (78%), adotou a Teoria da Construção de Carreira (Carvalho et al., 2023; Kim, 2022; Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019). Entre os restantes, 11% faz referência à “Teoria de Parsons”

(Khalijian et al., 2023), embora não seja de forma explícita, enquanto outro (11%) apresenta como referencial a Teoria da Aceitação e do Compromisso (Kiuru et al., 2021).

O público alvo são estudantes, sendo que 88% frequenta o Ensino Superior (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Kim, 2022; Pordelan & Hosseinian, 2021; Naderi et al., 2024; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019) e 11% frequenta o 9.º ano de escolaridade (Kiuru et al., 2021).

Entre os estudos analisados, 33% mencionam o uso de plataformas de comunicação, tais como *Googlemeet* (Naderi et al., 2024), o *Skyroom* (Khalijian et al., 2023) e o *Zoom* (Kim, 2022). Para além destas plataformas, 66% dos estudos fazem referência a instrumentos de avaliação online (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al. 2020; Pordelan et al, 2022; Teychenne et al. 2019). Entre os recursos digitais mais frequentes (55%) estão incluídos os vídeos (Khalijian et al. 2023; Kiuru et al. 2021; Pordelan et al. 2020; Pordelan et al. 2022; Teychenne et al. 2019), e os websites (Carvalho et al., 2023; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al. 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al. 2019). Adicionalmente, verificou-se a utilização de textos/livros, áudios e imagens (Kiuru et al., 2021; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022), que representam 33% dos recursos identificados. Quanto às ferramentas de comunicação, como o *Power Point* são reportadas em cerca de 33% dos estudos (Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al. 2020; Pordelan et al, 2022). Destacou-se ainda o uso de redes sociais (22%), com o objetivo de promover a construção de redes de suporte (Carvalho et al., 2023) ou partilha de histórias para apresentar nas sessões (Khalijian et al., 2023). De forma menos frequente, identificou-se ferramentas como o *Quiz* (Teychenne et al., 2019), a *Google Drive*, (Kim, 2022), o quadro branco (Khalijian et al., 2023) e os cadernos de exercícios (Naderi et al., 2024).

Todas as intervenções foram realizadas em grupo, ainda que o número de participantes varie entre um mínimo de 8 (e.g., Naderi et al., 2024) e um máximo de 81 (e.g., Kiuru et al., 2021). Quanto à tipologia das intervenções, 66% correspondem ao aconselhamento de carreira (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2022), 22% a programas de intervenção (Kim, 2022; Kiuru et al., 2021) e 11% a um módulo (Teychenne et al., 2019).

Todos os estudos fazem referência à duração da intervenção, que varia entre 1 dia (Teychenne et al., 2019) e 4 meses (Kim, 2022) e ao número de sessões realizadas, sendo que 56% especificam a sua frequência. Deste modo, verifica-se que 11% das

intervenções decorrem num único momento (Teychenne et al., 2019), enquanto outras têm uma periodicidade semanal, embora a duração seja distinta, ou seja, 5 sessões em 5 semanas (Kiuru et al., 2021; Pordelan et al., 2020) e 7 sessões em 7 semanas (Naderi et al., 2024). Outros exemplos incluem intervenções com 7 sessões distribuídas por 3 meses (Carvalho et al., 2023), e 13 sessões ao longo de 4 meses (Kim, 2022).

Globalmente os estudos adotaram um design pré e pós-teste para avaliar o efeito das intervenções (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Kim, 2022; Kiuru et al., 2021; Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019). A maioria dos estudos (88%) recorreu à inclusão de um grupo de controlo (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Kim, 2022; Kiuru et al., 2021; Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022), enquanto apenas um estudo (11%) contemplou, adicionalmente, um grupo de comparação (Kim, 2022). Verificou-se ainda que 33% dos estudos incluíram dois grupos experimentais, de forma a comparar distintas modalidades, por exemplo aconselhamento com recurso à estratégia *storytelling* digital versus aconselhamento sem esta componente (Khalijian et al., 2023), ou a realização de sessões presenciais em contraste com intervenções exclusivamente online (Kiuru et al., 2021; Pordelan et al., 2020)

Quanto aos resultados de *follow up*, 67% dos estudos descrevem este procedimento (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Kiuru et al., 2021; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019), através de avaliações realizadas 1 semana após a intervenção (Pordelan et al., 2020), 1 mês (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020) e 6 meses (Kiuru et al., 2021). No entanto, alguns estudos não especificam o período exato do *follow up* (e.g., Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019).

Por fim, verifica-se que 78% dos estudos adotaram uma abordagem quantitativa, maioritariamente assente em desenhos quasi-experimentais (Carvalho et al., 2023; Kiuru et al., 2021; Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordeland et al., 2020; Pordelan et al., 2022; Teychenne et al., 2019), sendo que os restantes 22% apresentaram também uma abordagem qualitativa, nomeadamente no âmbito do desenho e validação do programa de intervenção (Kim, 2022) ou na análise dos desafios ou barreiras sentidas por parte dos estudantes no acesso aos serviços de carreira (Khalijian et al., 2023).

No que se refere aos processos vocacionais contemplados nas intervenções, observa-se que a adaptabilidade de carreira é o mais referido (44%) (Carvalho et al., 2023;

Kim, 2022; Naderi et al., 2024; Teychenne et al., 2019), seguido da autoeficácia na tomada de decisão (33%) (Kiuru et al., 2021; Pordelan et al., 2020) e do capital psicológico (22%) (Kiuru et al., 2021; Pordelan et al., 2020). As restantes variáveis analisadas incluem a insegurança de carreira, entendida como as preocupações e expectativas face às perspetivas futuras de carreira, e a preparação para barreiras de carreira (Kiuru et al., 2021). Entre as variáveis consideradas emergem também a perceção de desenvolvimento profissional e de empregabilidade (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023), bem como a saúde mental, avaliada através de sintomas físicos, sintomas de ansiedade, funcionamento social e sintomas de depressão, e a resiliência académica, definida como uma resposta positiva aos desafios e barreiras neste contexto (Khalijian et al., 2023).

Todas as intervenções de carreira online apresentaram resultados positivos, sendo que 44% dizem respeito à adaptabilidade de carreira (Carvalho et al., 2023; Kim, 2022; Naderi et al., 2024; Teychenne et al., 2019), 33% à autoeficácia na tomada de decisão (Kiuru et al., 2021; Pordelan et al., 2020; Teychenne et al., 2019) e 22% à perceção da empregabilidade (Khalijian et al., 2023; Carvalho et al., 2023). Os resultados sugerem ainda ganhos nas seguintes variáveis: capital psicológico (11%) (Pordelan et al., 2022), tomada de decisão de carreira (11%) (Pordelan & Hosseini, 2021), perceção do desenvolvimento profissional (11%) (Carvalho et al., 2023), saúde mental (11%) (Khalijian et al., 2023) e insegurança de carreira (11%) (Kiuru et al., 2021). Para além destes resultados, 56% dos estudos analisaram o impacto das intervenções em função das características dos participantes ou das condições da intervenção. Quanto à variável sexo, verifica-se que as raparigas apresentam melhores resultados na autoeficácia na tomada de decisão no formato presencial, que se mantiveram 6 meses depois, enquanto os rapazes apresentam melhores resultados apenas 6 meses depois, no formato a distância (Kiuru et al., 2021). Relativamente ao desempenho académico, os estudantes com baixo rendimento apresentam menores níveis de insegurança de carreira (Kiuru et al., 2021). Quanto ao capital psicológico surge positivamente associado a melhores resultados na tomada de decisão de carreira (Pordelan & Hosseini, 2021). Observa-se ainda que, estudantes com experiência de trabalho prévia apresentam níveis elevados de perceção de empregabilidade antes da intervenção (e.g., Carvalho et al., 2023). Relativamente às necessidades especiais, a intervenção online revela-se eficaz na redução das barreiras enfrentadas por estudantes com deficiência física / motora (Khalijian et al., 2023). Quando comparadas as intervenções presenciais com as intervenções a distância, não surgem

diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Pordelan et al., 2020). Quanto ao processo, apenas 11% dos estudos apresenta a inclusão de ingredientes críticos utilizados durante a intervenção (Carvalho et al., 2023). No que se refere ao impacto das intervenções com recurso ao *follow up*, 56% dos estudos indicam que os ganhos obtidos se mantiveram na maioria das variáveis analisadas (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Kiuru et al., 2021; Pordelan & Hosseinian, 2021; Pordelan et al., 2020). Por fim, a avaliação destes efeitos segue, na sua maioria, uma linha temporal de 1 mês após a intervenção, reportada em 44% estudos (Carvalho et al., 2023; Khalijian et al., 2023; Pordelan et al., 2020; Pordelan & Hosseinian, 2021), sendo que 11% apresenta ganhos sustentados ao fim de 6 meses (Kiuru et al., 2021).

Tabela 1.1*Caracterização das intervenções online de carreira*

(Autores, ano)	Referencial Teórico	Variáveis em Estudo	Público-Alvo	Modalidade	Intensidade		
					Duração	N.º Sessões	Frequência
(Teychenne et al., 2019)	Teoria da Construção de Carreira	planeamento de carreira, tomada de decisão, autoeficácia na tomada de decisão, resolução de problemas/confiança, exploração	estudantes universitários	Módulo (grupo)	1 dia	1 sessão (40 min)	1 dia
(Pordelan et al., 2020)	Teoria da Construção de Carreira	autoeficácia na tomada de decisão	estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	5 semanas	5 sessões (-)	semanal
(Kiuru et al., 2021)	Teoria do Compromisso e da Aceitação	autoeficácia na tomada de decisão, insegurança de carreira, preparação para barreiras de carreira	estudantes (9.º Ano)	Programa de intervenção (grupo)	5 semanas	5 sessões (-)	semanal
(Pordelan & Hosseinian, 2021)	Teoria da Construção de Carreira	tomada de decisão, resiliência, capital psicológico	estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	-	5 sessões (90 min)	-
(Kim, 2022)	Teoria da Construção de Carreira	adaptabilidade de carreira	estudantes universitários	Programa (grupo)	4 meses	13 sessões (2h)	-
(Pordelan et al., 2022)	Teoria da Construção de Carreira	capital psicológico e ansiedade causada pelo COVID-19	estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	-	5 sessões (-)	-
(Carvalho et al., 2023)	Teoria da Construção de Carreira	adaptabilidade de carreira, percepção de desenvolvimento profissional, percepção de empregabilidade	estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	3 meses	6 sessões	semanal
(Khalijian et al., 2023)	Teoria de Parsons	resiliência académica, percepção de empregabilidade, saúde mental e desafios no acesso a serviços de carreira	estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	-	6 sessões (90 min)	-
(Naderi et al., 2024)	Teoria da Construção de Carreira	adaptabilidade de carreira	Estudantes universitários	Aconselhamento de carreira (grupo)	7 semanas	7 sessões	semanal

1.4. Discussão de Resultados

De acordo com o presente estudo de revisão, as intervenções de carreira online apresentam referencial teórico, o que parece contrastar com estudos anteriores, que sublinharam a sua ausência ou insuficiência (e.g., Osborn et al., 2024; Soares et al., 2022). Este resultado assume particular relevância, uma vez que evidencia o crescente reconhecimento da fundamentação conceitual no desenho e na implementação das intervenções, as quais devem assentar em teorias e modelos robustos. Entre os referenciais mais utilizados destaca-se a Teoria da Construção de Carreira, à semelhança dos estudos de Osborn et al. (2024) e Soares et al. (2022), este referencial emerge como uma importante infraestrutura conceitual na implementação de intervenções dirigidas aos estudantes que se preparam para uma transição, sendo que a principal finalidade será assim a promoção dos recursos de adaptabilidade de carreira. De acordo com Soares et al. (2022), a par da Teoria da Construção de Carreira, a Teoria Sociocognitiva de Carreira surge também como um dos referenciais teóricos mais adotados. Deste modo, podemos inferir que, no domínio da Psicologia da Carreira, ambas as teorias desempenham um papel central ao sustentarem a prática psicológica, no que se refere à definição dos objetivos e à seleção dos processos incluídos nestas intervenções.

Relativamente ao público alvo considerado nesta revisão, os estudantes universitários emergem como os principais destinatários. Segundo Osborn et al. (2024), este resultado não é surpreendente, uma vez que o Ensino Superior constitui um contexto privilegiado para este tipo de prática, sobretudo pelo maior acesso que os estudantes deste nível de ensino têm à tecnologia. Para além do acesso, a prevalência de estudantes universitários, como público alvo, pode ser explicada, em parte, pelas diferenças na procura e na oferta deste tipo de intervenções entre diferentes níveis de ensino. No Ensino Básico e Secundário, por exemplo, as intervenções de carreiras são frequentemente realizadas em grupo-turma, durante o horário letivo e infundidas no próprio currículo. Em contraste, no Ensino Superior, estas práticas não são de oferta universal, sendo que a procura depende da iniciativa dos estudantes, que por vezes enfrentam um conjunto de barreiras que dificultam o seu acesso (Vertsberger & Gati, 2016). No entanto, as intervenções de carreira online, no Ensino Superior revelam-se particularmente promissoras para superar alguns dos principais desafios que restringem o acesso dos estudantes, nomeadamente as barreiras físicas, geográficas e temporais (Bimrose et al., 2015; Sampson et al., 2020). Neste contexto, a integração das TIC torna-se

particularmente relevante para grupos específicos, como é o caso dos estudantes com deficiência física ou motora, os quais, segundo Khalijan et al. (2023), podem beneficiar deste tipo de intervenções. Para além de contribuírem para uma maior equidade no acesso, estas práticas apresentam ainda uma reconhecida relação custo-benefício (Sampson et al., 2010). Efetivamente, a utilização da Internet amplia o acesso às intervenções de carreira, possibilitando uma resposta mais inclusiva e adequada a públicos diversificados (Osborn et al., 2024).

No que diz respeito às ferramentas utilizadas, as intervenções de carreira online demonstram uma ampla integração de recursos digitais, com particular destaque para os instrumentos de avaliação online, o que surge na continuidade da já longa tradição do uso das TIC para apoiar o processo de tomada de decisão e o planeamento de carreira (Taveira & Silva, 2011). Estas intervenções oferecem ainda uma significativa diversidade de recursos, com maior incidência no uso de vídeos e websites, mas também de textos, imagens, áudios, redes sociais, *quizzes*, cadernos digitais, que refletem a ampla adoção das TIC (Bimrose et al., 2015; Sampson et al., 2020).

Globalmente, os resultados desta revisão indicam que o aconselhamento de carreira em grupo é a modalidade mais frequente, o que parece estar alinhado com outros estudos de revisão (e.g., Soares et al., 2022). A sua predominância pode ser explicada, em parte, pelo seu custo-benefício, uma vez que é considerada a modalidade de intervenção menos dispendiosa (Whiston et al., 2017). Apesar do consenso relativo à vantagem económica das intervenções em grupo, é possível observar uma diversidade no número de participantes por sessão. A maioria das intervenções não explicita de forma clara as recomendações sobre o tamanho ideal dos grupos e, nos estudos que o fazem (Naderi et al., 2024; Pordelan & Hosseinian; 2021; Pordelan et al., 2020), as diretrizes não são coincidentes. Deste modo, a modalidade em grupo demonstra ser uma abordagem versátil e economicamente vantajosa, particularmente em contextos com recursos limitados.

No que concerne à intensidade das intervenções, é possível observar variabilidade no número de sessões e na duração, à semelhança do estudo de Soares et al. (2022). Enquanto algumas intervenções contemplam 5 sessões, que decorrem semanalmente (Pordelan et al., 2020), noutras são descritas 7 sessões, durante um período de 3 meses (Carvalho et al., 2023). No entanto, importa lembrar que, de acordo com a literatura, a relação entre a intensidade e a eficácia não é evidente, uma vez que diferentes estudos apresentam evidências contraditórias. Por exemplo, Brown e Krane (2000)

identificaram valores médios mais elevados na magnitude do efeito entre a 4.^a e a 5.^a sessão, enquanto Langher et al. (2018) concluíram que o tamanho do efeito das intervenções não está diretamente relacionada ao número de sessões.

Quanto à avaliação das intervenções, à semelhança do estudo de Soares et al. (2022), de um modo geral, os estudos revistos seguem uma abordagem quantitativa, recorrendo a desenhos quasi-experimentais (pré e pós-teste), com grupo de controlo. Importa, contudo, destacar que, a maioria das intervenções inclui *follow up*, contrariando a escassez observada em estudos da mesma natureza (e.g., Soares et al., 2022).

Os resultados desta revisão sugerem que as intervenções de carreira online em estudantes do Ensino Superior se revelaram eficazes, produzindo ganhos particularmente expressivos em processos vocacionais centrais. Entre estes processos, destaca-se a autoeficácia na tomada de decisão, que tem sido reiteradamente distinguida (Soares et al., 2022; Whiston et al., 2017). Em simultâneo, a adaptabilidade de carreira emerge como variável prevalente, enquanto construto psicossocial essencial no apoio às transições de carreira, uma vez que representa os recursos de autorregulação necessários para enfrentar as tarefas de carreira (atuais e iminentes) bem como traumas pessoais (Savickas, 2013). Em conjunto, estes resultados destacam a centralidade destes processos no contexto contemporâneo, marcado pela incerteza e por rápidas mudanças (Lent et al., 2013; Savickas, 2013).

Finalmente, no que se refere ao processo da intervenção, um dos fatores capazes de explicar os ganhos observados é a presença de ingredientes críticos (Brown & Krane, 2000; Whiston et al., 2017). Contudo estes ingredientes foram referidos num único estudo. Segundo Brown e Krane (2000), as intervenções sem qualquer ingrediente crítico apresentam um efeito reduzido, enquanto a sua inclusão progressiva resulta em aumentos significativos no tamanho do efeito. Por outro lado, embora literatura mais recente destaque a relevância de outros três ingredientes: a clarificação de valores, intervenções psicoeducativas e o apoio do psicólogo (Whiston et al., 2017), nenhum dos estudos analisados os apresenta explicitamente. Esta evidência sugere uma lacuna na literatura na forma como estes ingredientes podem ser integrados e descritos nas intervenções de carreira online.

1.5. Conclusão

O presente estudo procurou caracterizar as intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição. Os resultados sugerem que a maioria destas intervenções adota como referencial a Teoria da Construção de Carreira, sendo que são os estudantes universitários que emergem como os principais destinatários. Destaca-se, ainda, a predominância da modalidade aconselhamento de carreira em grupo, acompanhada pela utilização de diversos recursos digitais. No que se refere ao seu impacto, revelaram-se eficazes produzindo ganhos particularmente expressivos em variáveis como a adaptabilidade e a autoeficácia na tomada de decisão de carreira.

O presente estudo parece, assim, contribuir para aprofundar o conhecimento disponível sobre as características das intervenções online de carreira e para sustentar o desenvolvimento de práticas mais eficazes, alinhadas com as exigências e os desafios que marcam os atuais contextos de formação e de trabalho.

Não obstante, importa reconhecer a possível omissão de estudos relevantes, o que sublinha a necessidade de atualizações contínuas.

Por fim, importa refletir sobre o uso da Internet e a integração das TIC nas intervenções de carreira. Apesar do seu potencial, persistem desafios que não podem ser ignorados, como por exemplo a dispersão e o excesso de informação disponível, as desigualdades no acesso e as lacunas nas competências necessárias à sua utilização. Estas condicionantes, para além de comprometerem a qualidade das respostas deste tipo de serviços, podem perpetuar exclusões sociais, restringir a equidade no acesso e colocar em causa os princípios éticos como a confidencialidade e a fiabilidade da informação. Estas considerações convocam uma análise crítica e sustentada sobre as condições necessárias para assegurar a qualidade das intervenções e a equidade no acesso, o que implica investir na formação inicial e contínua dos psicólogos e promover um compromisso de responsabilidade ética, científica e profissional.

1.6. Referências Bibliográficas

As referências identificadas com um asterisco (*) correspondem aos estudos incluídos na presente revisão escopo.

- Akkermans, J., Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103957. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>
- Aromataris, E., Lockwood, C., Porritt, K., Pilla, B., & Jordan, Z. (2024). *JBIM Manual for Evidence Synthesis*. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-24-01>
- Bimrose, J., Kettunen, J., & Goddard, T. (2015). ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of careers practices, *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 8-23. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.975677>
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740–766). New York: Wiley
- *Carvalho, L., Mourão, L., & Freitas, C. (2023). Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103820. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103820>
- Carvalho, R., Fonseca, A., Dores, A., Santos, C., Batista, J., Salgado, J., & Sousa, M. (2019). *Linhas de Orientação para a Prestação de Serviços de Psicologia Mediados por Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC)*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- DGE & OPP (2024). *Referencial para a Intervenção dos Psicólogos em Contexto Escolar*. https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/referencial_para_a_intervencao_dos_psicologos_em_contexto_escolar.pdf
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>
- Hidayat, D. R., & Alfian, R. (2020). Effectiveness of technology-based career interventions: A meta-analysis review. In International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, *KnE Social Sciences*, 1, 239-246. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7881>
- Hooley, T., Hutchinson, J., & Neary, S. (2015). Ensuring quality in online career mentoring. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(1), 26–41. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.1002385>
- Kettunen, J., & Makela, J. (2019). Practitioners' conceptions of ethical practice in social networking in career services. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 345-362. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9383-4>

- *Khalijian, S., Pordelan, N., Khamsehzhadeh, S., Askari, A., & Heydari, H. (2023). Customization and use of digital storytelling in providing online career counseling services to students with physical-motor disabilities: A mixed study. *Education and Information Technologies*, 28(9), 11351-11378. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11658-z>
- *Kim, J. (2022). Development and effectiveness verification of an online career adaptability program for undergraduate students. *Frontiers in Psychology*, 13, 857111. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857111>
- *Kiuru, N., Puolakanaho, A., Lappalainen, P., Keinonen, K., Mauno, S., Muotka, J., & Lappalainen, R. (2021). Effectiveness of a web-based acceptance and commitment therapy program for adolescent career preparation: A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103578>
- Lally, V., & Sclater, M. (2013). The Inter-Life project: Researching the potential of art, design and virtual worlds as a vehicle for assisting young people with key life changes and transitions. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 318–338. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773582>
- Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 17, 21–43. <http://dx.doi.org/10.7358/ecps-2018-017-lang>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Lo Presti, A., & Gamboa, V. (2021). Employability and career success: A bridge for the school-to-work transition. In V. Gamboa, L.S. Vieira, C. Martins, S. Rodrigues, A. D. Silva, & M. C. Taveira (Coords.) *Desenvolvimento de Carreira e Desenvolvimento: Desenvolvimento e Bem-Estar em Contextos de Trabalho e Formação* (pp.16-27). APDC Edições.
- Munn, Z., Peters, M., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(143), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- *Naderi, M., Kasaei Esfahani, A., & ZahraKar, K. (2024). Efficacy of online group counseling based on My Career Story (MCS) approach on career adaptability. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09664-9>
- OCDE (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264015210-en>
- Osborn, D. S, Brown, C., & Morgan, M. (2021). Expectations, experiences and career-related outcomes of computer-assisted career guidance systems. *Journal of Employment Counseling*, 58(2), 74–90. <https://doi.org/10.1002/joec.12158>

- Osborn, D. S., Stamm, J. M., Kettunen, J., Sampson, J. P., Lerkkanen, J., & Makela, J. (2024). A Content Analysis of Information and Communication Technology in Career Development Articles from 2009 to 2022. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09698-z>
- Pollock, D., Peters, M., Khalil, H., Mcinerney, P., Alexander, L., Tricco, A., Evans, C., De Moraes, E., Godfrey, C., Pieper, D., Saran, A., Stern, C., & Munn, Z. (2023). Recommendations for the extraction, analysis, and presentation of results in scoping reviews. *JBIM Evidence Synthesis*, 21(3), 520-532. <https://doi.org/10.11124/JBIES-22-00123>
- *Pordelan, N., & Hosseinian, S. (2021). Online career counseling success: the role of hardiness and psychological capital. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09452-1>
- *Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M. R., & Kaedi, M. (2020). Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*, 25, 985-996. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10003-7>
- *Pordelan, N., Vakili, S., Heydari, H., Khamseh-zadeh, S., & Hosseinian, S. (2022). The role of online counselling in promoting psychological capital of students in corona isolation. *Journal of Multidisciplinary Care*, 11(3), 124-129. <https://doi.org/10.34172/jmdc.2022.20>
- Sampson, J. P. Jr., & Osborn, D. S. (2015). Using information and communication technology in delivering career interventions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 2. Applications* (pp. 57-70). Washington, DC: American Psychological Association <https://doi.org/10.1037/14439-005>
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191-208. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.4135/9781412952675.n34>
- Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81-92. <https://doi.org/10.1177/10384162221100>
- Taveira, M. C., & Silva, J. T. (2011). O uso de tecnologia na intervenção vocacional: implicações para a teoria e prática. In M. C. Taveira & J. T. Silva (Eds.), *Psicologia Vocacional: Perspetivas para a Intervenção* (93-138). Coimbra.

- *Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 42-55. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art781>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159. <https://doi.org/10.1177/0894845315584162>
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Willis, L., & Wilkie, L. (2009). Digital career portfolios: Expanding institutional opportunities. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 73-81. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00069.x>

CAPÍTULO 2 - Validação e adaptação da *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS), em estudantes universitários portugueses

Validação e adaptação da *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS), em estudantes universitários portugueses

Resumo

O estudo que aqui se apresenta teve como objetivo geral adaptar e validar a *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS) para a população portuguesa, em estudantes do Ensino Superior (N = 299). Neste âmbito, foram definidos três objetivos específicos, que orientaram, o presente estudo: 1) analisar a estrutura interna da OPCBS, através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), recorrendo a modelação de equações estruturais, para testar quatro modelos (unifatorial, três fatores, hierárquico de segunda ordem e bifatorial); 2) verificar a fiabilidade dos fatores; e 3) confirmar a validade convergente da escala, através da análise das relações entre os Comportamentos proativos online de carreira e variáveis vocacionais e de personalidade. Os resultados obtidos sustentam a robustez psicométrica da versão portuguesa da OPBCS com uma estrutura multidimensional constituída por três fatores: Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências, o que justifica a sua adequação para avaliar Comportamentos proativos online de carreira em estudantes portugueses do Ensino Superior. A OPCBS constitui, assim, um instrumento fiável, enquanto ferramenta de apoio à investigação e à prática profissional.

Palavras-chave: comportamentos proativos online de carreira, estudantes do ensino superior, *online proactive career behavior scale*, transição de carreira.

2.1. Introdução

A literatura vocacional tem vindo a sublinhar a crescente importância da proatividade de carreira face às (re)configurações a que temos vindo a assistir no mundo do trabalho e, até mesmo, da formação. Estas mudanças, segundo Savickas (2000), desafiam o paradigma diferencialista do ajustamento e acentuam a relevância das variáveis da agência individual na organização do comportamento vocacional e no desenvolvimento de carreira (Hirschi & Koen, 2021; Jiang et al., 2023; Lent et al., 2022; Savickas, 2013). A expressão gestão pessoal da carreira procura traduzir um processo dinâmico e autorregulatório que envolve a definição de objetivos, a recolha e análise crítica de informação, a implementação de estratégias e a monitorização regular dos progressos alcançados (Hirschi & Koen, 2021; Lent & Brown, 2013; Savickas, 2013). Este processo é sustentado pela mobilização de competências e recursos que conferem maior flexibilidade e qualidade na resposta aos desafios colocados pelas múltiplas transições de carreira que ocorrem ao longo da vida (Savickas & Porfeli, 2012).

Os comportamentos proativos assumem uma particular relevância para a gestão pessoal de carreira, sendo diversas as abordagens teóricas que têm contribuído para a sua compreensão e que, de certa forma, se têm complementado. A Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2013), por exemplo, conceptualiza-os como respostas adaptativas face às exigências do desenvolvimento vocacional e cuja manifestação depende da mobilização de recursos psicossociais, nomeadamente a adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Por sua vez, o Modelo da Gestão Pessoal de Carreira (Lent & Brown, 2013) integra estes comportamentos num processo sustentado por variáveis motivacionais e sociocognitivas, como a autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos (Lent et al., 2022). Já o Modelo do Envolvimento de Carreira, apresentado por Hirschi et al.(2015), sugere que a proatividade implica uma participação ativa na construção da carreira, a qual se reflete em comportamentos observáveis, tais como: o planeamento, a exploração vocacional (de si e do meio), o networking, o desenvolvimento voluntário de competências, e o posicionamento das pessoas face à carreira.

Muitos destes comportamentos têm sido amplamente estudados (e.g., Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Guan et al., 2017; Strauss et al., 2012). Um exemplo recorrente são os comportamentos de exploração vocacional, que remetem para a recolha ativa de informação sobre si próprio e sobre o mundo ocupacional, orientada para a concretização de objetivos pessoais e de carreira (Jiang et al., 2019; Kleine et al., 2021; Taveira, 2001).

Outros comportamentos frequentemente descritos na literatura incluem: 1) o planeamento de carreira, que envolve a definição de metas, exploração de opções e construção de um plano de ação (e.g., Claes & Ruiz Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Lent & Brown, 2013; Savickas, 2013; Taber & Blankemeyer, 2015); 2) o networking, entendido como o esforço intencional para desenvolver e manter relações com pessoas que possam apoiar a carreira, fornecendo informação ou o acesso a oportunidades de carreira (e.g., Claes & Ruiz Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Taber & Blankemeyer, 2015); e 3) o desenvolvimento de competências através da participação em formações ou outras atividades de aprendizagem (Taber & Blankemeyer, 2015).

Em suma, os comportamentos proativos distinguem-se pela sua orientação intencional para o futuro que, por sua vez, se expressam na capacidade de antecipar desafios, planear ações com vista à obtenção de resultados com impacto na trajetória pessoal ou no contexto em que o indivíduo se encontra inserido (De Vos et al., 2009). A relevância destas respostas adaptativas tem sido destacada por diversos estudos empíricos, uma vez que se associam a resultados positivos de carreira, tais como a satisfação com a vida académica (e.g., Casanova et al., 2021; Duffy et al., 2015), o ajustamento académico (e.g., Lent et al., 2009), a satisfação com o trabalho (e.g., Hirschi et al., 2014), a empregabilidade percebida (e.g., Gamboa et al., 2014), a satisfação com a vida (e.g., Lent et al., 2009), satisfação com a carreira (e.g., Chan & Mai, 2015; Hirschi et al., 2014) e a menores níveis de intenções de abandono do curso (Casanova et al., 2021; Chan & Mai, 2015). Estes resultados, do nosso ponto de vista, reforçam a importância de se considerar o papel dos comportamentos proativos de carreira no desenho de intervenções dirigidas a estudantes do Ensino Superior.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (PORDATA, 2024), 98,8% dos estudantes do Ensino Superior utilizam regularmente a Internet, sendo este dado um reflexo de como este recurso tem vindo a transformar significativamente o modo como as pessoas aprendem, pesquisam e se relacionam ao longo do tempo (OCDE, 2021). Efetivamente, a Internet tem-se afirmado como um meio privilegiado para facilitar o processo de exploração e de tomada de decisão (OCDE, 2024), contribuindo para resultados de carreira mais adaptativos (Covacevich et al., 2021) e desempenhando um papel central no desenvolvimento vocacional, ao facilitar o acesso a informação ocupacional fidedigna, possibilitar a prática de competências através de ferramentas digitais automatizadas e potenciar a interação com profissionais em plataformas digitais

especializadas (e.g., LinkedIn). Esta realidade alarga não só as oportunidades de gestão pessoal de carreira, como impõe novos desafios às intervenções online, designadamente, o desenvolvimento de instrumentos robustos que permitam avaliar com rigor os Comportamentos proativos na utilização da Internet.

A escassez destes instrumentos revela-se particularmente preocupante, especialmente para os psicólogos que asseguram intervenções de carreira dirigidas aos estudantes do Ensino Superior, que se preparam para uma transição de carreira. Tanto quanto se sabe, a *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS, Korkmaz et al., 2024) é o único instrumento que avalia os Comportamentos proativos de carreira, especificamente na Internet. O seu desenvolvimento foi sustentado por dois quadros teóricos robustos, um na área da motivação e outro no domínio da carreira, que se complementam: a Teoria da Autodeterminação (TAD, Ryan & Deci, 2017) e o Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (CCMA, Savickas, 2013).

A TAD, que esteve na base da construção dos itens da escala, parte do pressuposto de que as pessoas possuem uma tendência inata para adotarem Comportamentos proativos, desde que as suas necessidades psicológicas básicas se encontrem satisfeitas. Neste âmbito, destaca-se a necessidade de autonomia, que se define como a vontade própria para iniciar a ação e o desejo pessoal em ser a fonte do próprio comportamento, assumindo uma centralidade no envolvimento ativo e voluntário do indivíduo nas tarefas vocacionais. Paixão e Gamboa (2017, 2022) sustentam empiricamente a relação entre a autonomia e os comportamentos de exploração vocacional. No estudo de 2017, os autores analisaram esta relação em três perfis motivacionais distintos: perfil autodeterminado (níveis elevados de exploração e níveis baixos de indecisão), perfil não autodeterminado (níveis baixos de exploração e níveis elevados de indecisão), e o perfil regulado externamente (elevados níveis de exploração e de indecisão). Para além de identificarem diferentes perfis motivacionais, o estudo enfatiza que a qualidade da motivação (perfis autodeterminados) conduz a melhores resultados no processo de exploração. No estudo de 2022, os autores avançam com a validação deste modelo, no sentido de analisar de que forma a motivação autónoma e controlada predizem os comportamentos de exploração e indecisão vocacional. Os resultados confirmam que a qualidade da motivação subjacente aos comportamentos vocacionais é determinante para a obtenção de resultados de carreira mais adaptativos, ou seja, quanto maiores os níveis de autonomia melhores os resultados de carreira.

Korkmaz et al. (2024) adotaram também o Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013) como malha conceptual de referência no domínio da carreira, uma vez que o mesmo acomoda simultaneamente três componentes fundamentais no processo adaptativo: os traços de personalidade (prontidão adaptativa), os recursos psicossociais, considerados necessários à autorregulação do comportamento perante os desafios encontrados (adaptabilidade de carreira), e os comportamentos face à mudança (respostas adaptativas) (Savickas & Porfeli, 2012). De acordo com este modelo, os comportamentos adaptativos, como a exploração vocacional, decorrem de uma predisposição para a mudança e da mobilização de um conjunto de recursos de adaptabilidade, nomeadamente: a preocupação, o controlo, a confiança e a curiosidade (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012).

São diversos os estudos que têm vindo a evidenciar o contributo diferencial dos Traços de personalidade nas respostas adaptativas. Por exemplo, Reed et al. (2004) identificaram relações positivas entre Traços de personalidade, como a conscienciosidade, a extroversão e a abertura à experiência com a exploração de carreira, bem como uma relação negativa com o neuroticismo. Estes resultados sugerem que características como a organização, a sociabilidade e a disponibilidade para aprender facilitam os comportamentos proativos, enquanto níveis elevados de ansiedade, insegurança e instabilidade emocional podem comprometer o processo de adaptação. Li et al. (2015) reforçam esta evidência ao demonstrar que as pessoas com níveis mais elevados de conscienciosidade, de extroversão e de abertura à experiência tendem a envolver-se de forma mais ativa em atividades de exploração vocacional, enquanto níveis mais elevados de neuroticismo parecem inibir a ação. Estes resultados podem ser enquadrados no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013), uma vez que os Traços de personalidade são fatores disposicionais que podem facilitar ou inibir o modo como as pessoas enfrentam os desafios vocacionais.

A literatura vocacional destaca, ainda, a importância dos recursos de Adaptabilidade na promoção de comportamentos proativos (e.g., Savickas & Porfeli, 2012). Um contributo empírico relevante desta interdependência é o estudo de Hirschi e Valero (2015), que identificou perfis distintos de Adaptabilidade de carreira, com base nos níveis de recursos, como a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança, propostos por Savickas (2013). Os autores analisaram duas amostras independentes de estudantes universitários e identificaram cinco perfis, cuja principal diferença residia nos níveis de recursos, mais do que nas suas combinações. Os estudantes com níveis mais

elevados em todas as dimensões dos recursos de adaptabilidade evidenciaram um maior envolvimento nos comportamentos proativos, traduzido em melhores resultados no planeamento de carreira, menos dificuldades na tomada de decisão, maior atividade exploratória e maiores níveis de autoeficácia. Assim, o estudo reforça que os estudantes que demonstram mais preocupação com o seu futuro de carreira, assumem responsabilidade pelas suas ações, procuram ativamente oportunidades de crescimento e confiam na sua capacidade para enfrentar desafios vocacionais apresentam maior prontidão adaptativa e melhores resultados de carreira. Em suma, a adaptação à mudança não resulta apenas de predisposições estáveis, mas de um processo contínuo de desenvolvimento e ajustamento dos recursos psicossociais que se refletem, por sua vez, na qualidade das repostas adaptativas.

Apesar de ser reconhecida a importância dos comportamentos proativos de carreira, os estudos dedicados à sua manifestação na utilização da Internet parecem ser insuficientes, em particular, no que se refere à sua avaliação. A OPCBS surge como resposta a esta necessidade. Contudo, a sua aplicação em diferentes contextos culturais carece ainda de evidência empírica que sustente a sua validade e fiabilidade, tornando indispensável um esforço continuado de adaptação e validação. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo geral adaptar e validar a OPCBS para a população portuguesa, em estudantes do Ensino Superior, sendo três os objetivos específicos que o orientaram: 1) analisar a estrutura interna da OPCBS, através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), recorrendo a modelação de equações estruturais, para testar quatro modelos (unifatorial, três fatores, hierárquico de segunda ordem e bifatorial); 2) verificar a fiabilidade dos fatores; e 3) confirmar a validade convergente da escala, através da análise das relações entre os comportamentos proativos online de carreira e variáveis vocacionais e de personalidade.

De acordo com a literatura, foram propostas as seguintes hipóteses: H1: os Comportamentos proativos online de carreira surgem positivamente associados com a Exploração de si (H1a) e a Exploração do meio (H1b) (e.g., Paixão & Gamboa, 2017, 2022; Ryan & Deci, 2017); H2: os Traços de personalidade surgem associados aos Comportamentos proativos online de carreira, ou seja, espera-se uma relação positiva com Abertura à experiência (H2a), Extroversão (H2b), Amabilidade (H2c), Conscienciosidade (H2d), e negativa com Neuroticismo (H2e) (e.g., Li et al., 2015; Reed et al., 2004; Savickas, 2013); H3: os Comportamentos proativos online de carreira surgem associados de forma positiva com as dimensões da Adaptabilidade de carreira:

Preocupação (H3a), Curiosidade (H3b), Controlo (H3c) e Confiança (H3d) (e.g., Savickas, 2013; Hirshi & Valero, 2015).

2.2. Método

2.2.1. Participantes

Participaram neste estudo 299 estudantes universitários, com idades compreendidas entre 17 e 54 ($M = 21.09$; $DP = 5.83$), sendo que 82% são do sexo feminino ($n = 245$), 17% do sexo masculino ($n = 52$) e 0.7% ($n = 2$) optaram por não responder. Relativamente ao nível de ensino, 85% frequenta a Licenciatura ($n = 252$), 14% o Mestrado ($n = 43$) e cerca de 1% o Doutoramento ($n = 3$). A maioria dos participantes são de nacionalidade portuguesa (94.3%).

Relativamente às habilitações académicas, as mães dos participantes apresentaram habilitações literárias mais elevadas, quando comparadas com as dos pais. Entre as mães, 21% concluíram o Ensino Básico ($n = 62$), 43% o Ensino Secundário ($n = 127$) e 33% o Ensino Superior ($n = 99$). Por outro lado, cerca de 34% dos pais concluíram o Ensino Básico ($n = 102$), 36% o Ensino Secundário ($n = 107$) e 21% o Ensino Superior ($n = 63$). Quanto ao Nível Socioeconómico (NSE) do agregado familiar, verifica-se que 33% apresenta NSE baixo ($n = 99$), 35% NSE médio ($n = 104$) e 30% NSE elevado ($n = 89$), sendo que 2% ($n = 7$) dos participantes optou por não responder.

2.2.2. Procedimentos de tradução

A tradução e adaptação da OPCBS para a população portuguesa foi antecedida pelo pedido de autorização junto do autor da versão original (Korkmaz et al., 2024). Posteriormente a tradução foi conduzida através da técnica *Translation/Back-translation* (Behling & Law, 2000). Esta etapa foi realizada por um investigador da Psicologia da Carreira e por um tradutor bilingue, que receberam orientações para assegurar a equivalência dos itens, quanto à sua estrutura e significado. A retroversão foi realizada por um investigador bilingue, na área da Psicologia, o qual não conhecia a versão original da escala. Por fim, um painel de dois investigadores na área da Psicologia da Carreira comparou as duas versões. Para avaliar a similaridade entre os itens, foi utilizada uma grelha que incluía uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos (1 = nada semelhante; e 5 = muito semelhante). Os valores médios obtidos nas avaliações realizadas pelos investigadores foram superiores a 4 pontos, em todos os itens, sugerindo uma elevada similaridade entre as versões. Face a esta consistência na tradução, não se justificaram alterações adicionais à versão portuguesa da escala.

Numa etapa seguinte, o inventário foi testado junto de um grupo-piloto de 12 estudantes do Ensino Superior (Licenciatura e Mestrado), de ambos os sexos, uma vez que as qualidades psicométricas do instrumento, nomeadamente de fidelidade e validade, dependem não só do conteúdo, mas também das características formais dos itens. Procedeu-se assim à aplicação da técnica de reflexão, a qual permite recolher as verbalizações sobre a clareza e compreensão dos itens, bem como o tempo necessário para responder à escala. Durante a sessão, os estudantes preencheram o instrumento individualmente e os seus comentários e reflexões foram gravados com autorização prévia. Em síntese, os participantes consideraram o instrumento de resposta fácil, compreensível, uma vez que parece refletir os Comportamentos proativos online de carreira. Posteriormente, os resultados foram analisados e discutidos com um painel de especialistas, com experiência no ensino e na investigação, sendo que a versão final utilizada neste estudo se apresenta na Tabela 2.1.

Tabela 2.1

Itens da escala e respetiva descrição

Item	Descrição dos itens
1	Pesquisa na Internet, nas redes sociais ou em outras plataformas para criar as minhas oportunidades de carreira
2	Procuo informações na Internet que possam ser úteis para alcançar os meus objetivos de carreira
3	Pesquisa na Internet sobre os empregadores, o mercado de trabalho e as condições laborais, na área que pretendo vir a trabalhar
4	Ao planear a minha carreira, pesquisa na Internet sobre a área em que pretendo vir a trabalhar
5	Analiso as publicações nas redes sociais que poderão contribuir para o meu desenvolvimento enquanto profissional
6	Sigo as notícias sobre a minha área de carreira na Internet e nas redes sociais
7	Sigo contas pessoais ou de empresas nas redes sociais relacionadas com a minha área de carreira
8	Sigo pessoas nas redes sociais que me poderão ajudar no meu desenvolvimento de carreira
9	Quando necessário, comunico online com pessoas que me poderão ajudar no meu desenvolvimento profissional
10	Participo em cursos online que poderão ajudar no meu desenvolvimento profissional
11	Tornei-me membro de redes sociais profissionais para estabelecer a minha rede profissional
12	Sigo pessoas nas redes sociais, cuja área de carreira está relacionada com a minha
13	Comunico através das redes sociais profissionais, com pessoas que me poderão ajudar no meu desenvolvimento de carreira

2.2.3. Medidas

A *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS, Korkmaz et al., 2024), tem como objetivo avaliar os Comportamentos proativos online de carreira. Esta escala teve por base a revisão da literatura sobre Comportamentos proativos de carreira para além da adaptação dos itens ao contexto digital. O processo de validação da escala, incluindo a análise fatorial exploratória e confirmatória, resultou em 13 itens respondidos numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 1 (quase nunca) e 5 (muitas vezes), os

quais se organizam em três dimensões: 1) Pesquisa de informação (Itens 1, 2, 3 e 4), que avalia a procura ativa de informação disponível na Internet sobre temas relacionados com a carreira (e.g., item 1 “Pesquisa na internet, nas redes sociais ou em outras plataformas para criar as minhas oportunidades de carreira”); 2) Planeamento de carreira (Itens 5, 6, 7 e 8), que avalia a capacidade de antecipar e planear trajetórias de carreira através do uso da Internet (e.g., item 5 “Analiso as publicações nas redes sociais que poderão contribuir para o meu desenvolvimento enquanto profissional”); e 3) Networking/desenvolvimento de competências (Itens 9, 10, 11, 12 e 13), que avalia a utilização da Internet para construir e manter uma rede de contactos profissionais, bem como para desenvolver competências relevantes para a carreira (e.g., item 9 “Quando necessário, comunico online com pessoas que me poderão ajudar no meu desenvolvimento profissional”). A escala, na sua versão original, demonstrou excelentes resultados de consistência interna, com coeficientes de Alfa de Cronbach (α) e McDonald’s Omega (ω) de .90 para a escala total. Os valores relativos a estes coeficientes para cada uma das dimensões também são elevados (Pesquisa de informação, $\alpha = .85$; $\omega = .85$; Planeamento de carreira, $\alpha = .87$; $\omega = .87$; Networking/desenvolvimento de competências, $\alpha = .86$; $\omega = .86$). Estes resultados indicam que a escala apresenta boa fiabilidade, tanto na sua estrutura global como nas dimensões, confirmando assim a sua adequação para avaliar Comportamentos proativos online de carreira.

A *NEO-Five Factor Inventory* (NEO-FFI, Lima & Simões, 1997; 2006), tem como objetivo avaliar a personalidade com base no Modelo dos Cinco Fatores (Five Factor Model: FFM, Costa & McCrae, 1989; McCrae & Costa, 2004). Esta escala apresenta um conjunto de padrões comportamentais, emocionais e cognitivos, organizados em cinco dimensões: Abertura à experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo (Lima & Simões, 1997; 2006). É constituída por 60 itens (12 por dimensão), respondidos através de uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 0 (discordo fortemente) e 4 (concordo fortemente): Neuroticismo (e.g., item 6: “Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas”), Extroversão (e.g., item 2: “Gosto de ter muita gente à minha volta”), Abertura à experiência (e.g., item 28: “Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas”), Amabilidade (e.g., item 4: “Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro.”) e Conscienciosidade (e.g., item 40: “Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra”). Os estudos realizados com este instrumento apresentam valores adequados de consistência

interna, que variam entre $\alpha = .71$ (Abertura à experiência) e $\alpha = .81$ (Conscienciosidade e Neuroticismo) (e.g., Magalhães et al., 2014).

A *Career Exploration Survey* (CES, Stumpf et al., 1983, adapt. Taveira, 1997) tem como objetivo avaliar crenças, reações afetivas e comportamentos de exploração de carreira. A escala, que é composta por 54 itens, encontra-se organizada da seguinte forma: 1) crenças (estatuto de emprego, certeza nos resultados da exploração, instrumentalidade externa, instrumentalidade interna, importância de obter a posição preferida); 2) três tipos de reações afetivas (satisfação com a informação, stress na exploração, stress na tomada de decisão); e 3) quatro tipos de comportamentos de exploração de carreira (exploração orientada para o meio, exploração orientada para si próprio/a, exploração intencional sistemática e quantidade de informação). No presente estudo, para avaliar a qualidade do comportamento exploratório, optou-se por recorrer a 2 das 4 dimensões originais: “exploração do meio” (Itens 9, 11, 12 e 13), que avalia o grau de exploração de profissões, empregos e organizações realizada nos últimos 3 meses (e.g., item 9 “Nos últimos três meses, tentei obter informações sobre algumas profissões”); “exploração de si” (Itens 14 a 18), que avalia o grau de exploração pessoal e de retrospeção realizada nos últimos 3 meses (e.g., item 14 “Nos últimos três meses, pensei na minha vida e compreendi a importância da minha história pessoal para o meu futuro escolar e profissional”). As respostas são avaliadas a partir de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, sendo que pontuações próximas de 1 refletem baixa atividade exploratória, ocorrendo o inverso quando estas se aproximam do outro extremo da escala. No estudo de validação para a população portuguesa (Taveira, 1997), a escala demonstrou boas qualidades psicométricas, cujos valores de Alfa de Cronbach oscilaram entre $\alpha = .62$ (exploração sistemática e intencional) e $\alpha = .76$ (exploração do meio), resultados confirmados em estudos posteriores (e.g., Paixão & Gamboa, 2022).

A *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF, Soares et al., 2023) tem como objetivo avaliar a Adaptabilidade de carreira, construto psicossocial que representa os recursos de autorregulação das pessoas, necessários para enfrentar as tarefas de carreira (atuais e iminentes), bem como traumas pessoais (Savickas, 2013). A escala é composta por 12 itens, organizados em quatro dimensões: preocupação (e.g., item 1 “Pensar como vai ser o meu futuro”), Controlo (e.g., item 5 “Assumir a responsabilidade pelos meus atos”), Curiosidade (e.g., item 7 “Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa”) e Confiança (e.g., item 12 “Dar sempre o meu melhor”). As respostas são

realizadas a partir de uma escala tipo *Likert*, que varia entre 1 (muito pouco) e 5 (muito), sendo que pontuações próximas de 5 refletem elevados níveis de Adaptabilidade de carreira, ocorrendo o inverso quando estas se aproximam do outro extremo da escala. A versão original da escala foi desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012) e a versão reduzida foi proposta por Maggiori et al. (2017), como uma alternativa mais concisa à versão completa. A escala demonstrou uma estrutura robusta e bons índices de consistência interna, com coeficientes de Alfa de Cronbach variando entre $\alpha = .70$ e $\alpha = .87$ (Soares et al., 2023).

2.2.4. Procedimentos de recolha e análise de dados

Concluída a adaptação do instrumento, foram desenvolvidas duas versões do protocolo (Versão A e Versão B), diferenciadas pela ordem de apresentação das medidas. Ambas as versões do protocolo foram aplicadas em suporte papel, durante o mês de dezembro 2024, num processo que não excedeu os 35 minutos. Os participantes foram selecionados aleatoriamente em contexto académico e informados sobre o objetivo do estudo, a natureza voluntária da sua participação e a garantia da confidencialidade das suas respostas. Não foi oferecida qualquer recompensa pela sua participação no estudo.

Antes de se prosseguir com a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da OPCBS, foram realizados um conjunto de procedimentos estatísticos preliminares, com o objetivo de garantir que todos os pressupostos foram verificados.

Procedeu-se à análise dos valores omissos, os quais não devem ultrapassar o limite de 5% (Heymans & Twisk, 2022). Verificado este pressuposto utilizou-se a técnica de *Expectation-Maximisation* (EM) para substituir os valores omissos (*Little's MCAR* $>.05$).

Este procedimento foi antecedido pela análise das propriedades psicométricas dos itens, que incluiu medidas de tendência central (Média), de dispersão (Desvio Padrão, Mínimos e Máximos) e de distribuição (Assimetria e Curtose). De acordo com os critérios propostos por Kline (2016), são considerados aceitáveis valores de assimetria entre ± 3 , e de curtose entre ± 10 .

Para além destes procedimentos, avaliou-se a normalidade multivariada através do Coeficiente de Mardia, que analisa duas componentes principais, a assimetria multivariada, ou seja, se os dados apresentam uma distribuição equilibrada em torno da média, e a curtose multivariada, que avalia a concentração dos dados nas caudas da distribuição. Valores elevados e estatisticamente significativos neste coeficiente, ou seja,

valores de $z < 5$ são considerados indicativos de desvios relevantes à normalidade multivariada, sendo que nestes casos será importante optar-se por estimadores robustos de forma a reduzir eventuais vieses nos resultados (Kline, 2016). Por fim, analisou-se a presença de *outliers* multivariados, através da Distância Quadrada de Mahalanobis (D^2). De acordo com Rojas-Torres (2020), a presença reduzida (<1%) em amostras superiores a 200 participantes não compromete a validade dos modelos estatísticos, ou seja, não afeta significativamente os índices de ajustamento.

Após cumpridos todos os pressupostos necessários à realização da AFC, procedeu-se à análise da estrutura interna da escala OPCB. De forma a testar estas possibilidades estruturais, o presente estudo apoia-se, em parte, no processo de construção da escala desenvolvida por Korkmaz et al. (2024), com recurso ao software JASP, tendo sido adotados: 1) índices de ajustamento absoluto, incluindo o qui-quadrado (χ^2), os graus de liberdade (gl), *Good of Fit Index* (GFI), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR); 2) índices de ajustamento relativo, nomeadamente o *Comparative Fit Index* (CFI); 3) índices de discrepância populacional, o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA); e 4) índices baseados na teoria da informação, *Akaike Information Criterion* (AIC). Para analisar a qualidade do ajustamento dos modelos, foram considerados os seguintes valores de referência: χ^2/gl inferior a 5 (aceitável); SRMR < 0.90 (bom ajustamento); GFI e CFI ≤ 0.90 (bom ajustamento); e RMSEA > 0.08 (ajustamento adequado) (Marôco, 2014). O AIC, embora não exista um valor de referência para classificar o ajustamento do modelo, é considerado apropriado na comparação entre os modelos que se ajustem aos dados, ou seja, o melhor modelo será aquele que, de entre os avaliados, apresentar menor o valor de AIC (Marôco, 2014).

Para avaliar a fiabilidade da OPCBS, foram calculados os coeficientes Alfa de Cronbach (α) e Ômega de McDonald (ω). A utilização simultânea destes indicadores é recomendada para uma análise mais rigorosa da consistência interna, especialmente em instrumentos que apresentam uma estrutura multidimensional (Rodriguez et al., 2016). Neste sentido, foram considerados como valores de referência os coeficientes α e $\omega \geq .70$, os quais sugerem níveis de fiabilidade aceitáveis.

Adicionalmente, foi calculada a estatística de Variância Comum Explicada (VCE), utilizada em modelos bifatoriais, tendo por objetivo avaliar se a proporção da variância comum dos itens é explicada pelo fator geral, em comparação com os subfactores. Este procedimento permite fundamentar a decisão sobre a utilização de uma medida global, mesmo quando a escala apresenta várias dimensões. Valores de VCE $\geq$

.70 indicam a predominância de um fator geral, justificando a utilização de uma medida global. Em contraste, valores de $VCE < .50$ sugerem que a variância comum é maioritariamente explicada pelas dimensões, sendo recomendado, nestes casos, que os resultados das subescalas sejam interpretados de forma independente, não sendo apropriado agregar os itens num resultado global (Rodriguez et al., 2016).

Por fim, no que se refere à validade convergente a OPCBS foi analisada a partir da expectativa empírica através das associações dos Comportamentos proativos online de carreira com a Exploração de carreira (Exploração de si e Exploração do Meio), os Traços de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade), a Adaptabilidade de carreira (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança).

2.3. Resultados

No que se refere à qualidade psicométrica, procedeu-se à análise da estatística descritiva dos 13 itens que compõem a OPCBS, considerando medidas de tendência central (Média), de dispersão (Desvio Padrão, Mínimos e Máximos) e de distribuição (Assimetria e Curtose), conforme se apresenta na Tabela 2. 2.

Tabela 2.2

Análise descritiva dos itens da OPCBS (N=299)

Itens	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min/Máx	Assimetria	Curtose
1	2.88	1.26	1-5	.11	-.95
2	3.52	1.13	1-5	-.30	-.70
3	2.95	1.23	1-5	.06	-.95
4	3.43	1.20	1-5	-.43	-.70
5	3.16	1.28	1-5	-.15	-1.06
6	3.04	1.34	1-5	-.04	-1.17
7	3.13	1.36	1-5	-.13	-1.17
8	3.13	1.33	1-5	-.14	-1.15
9	2.42	1.29	1-5	.37	-1.12
10	2.18	1.32	1-5	.80	-.59
11	1.68	1.21	1-5	1.76	1.90
12	3.16	1.40	1-5	-.15	-1.27
13	1.47	.94	1-5	2.20	4.29

As pontuações médias variam entre 1.47 (item 13) e 3.52 (item 2) e os valores do desvio padrão situam-se entre .94 (item 13) e 1.40 (item 12). Adicionalmente, verifica-se que a totalidade dos itens apresenta variabilidade nas respostas, abrangendo toda a amplitude da escala, com pontuações mínimas de 1 e máximas de 5. No que se refere à distribuição, ainda que se observe uma distribuição leptocúrtica, nos itens 11 e 13 (valores superiores a 1), platicúrtica, nos itens 5, 6, 7, 8, 9 e 12 (valores inferiores a -1), e mesocúrticas (valores entre -1 e 1), próximas da distribuição normal, os resultados são

considerados aceitáveis para garantir a robustez das análises estatísticas (Kline, 2016). A conformidade dos resultados com os parâmetros estabelecidos permitiu prosseguir com as análises, assegurando a adequação da distribuição univariada dos dados. Prosseguiu-se com a análise estatística da normalidade multivariada dos dados através do Coeficiente de Mardia, cujos valores de $z < 5$ são considerados indicativos de desvios relevantes à normalidade multivariada (Kline, 2016). Os resultados indicaram um coeficiente de assimetria multivariada de 21.544 ($\chi^2 = 1073.627$, $df = 455$, $p < .001$) e um coeficiente de curtose multivariado de 213 ($z = 7.918$, $p < .001$), sugerindo uma significativa violação da suposição de normalidade multivariada. Os resultados sugerem violação da normalidade, tanto ao nível da assimetria multivariada ($\chi^2 = 1073.63$, $gl = 455$; $p < .001$), como da curtose multivariada ($z = 7.92$; $p < .001$). Apesar desta violação, Kline (2016) refere que em amostras com dimensão adequada é possível garantir a robustez das análises mediante a utilização de estimadores robustos (e.g., MLR, *Maximum Likelihood Robust*).

2.3.1. Análise Fatorial Confirmatória

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi conduzida com recurso à modelação de equações estruturais, com o objetivo de testar a estrutura fatorial da escala e avaliar o ajustamento do modelo, após conferidos os pressupostos necessários.

Na sequência da análise da presença de *outliers* foram identificados 2 casos. Posteriormente, para analisar a estrutura interna da OPCBS, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por referência aos modelos testados previamente no estudo original da escala (Korkmaz et al., 2024), entre os quais: 1) Modelo unifatorial (M1), todos os 13 itens da escala possam contribuir para um único fator latente, representando uma medida global “comportamentos proativos online de carreira”; 2) Modelo de 3 fatores (M2), cada fator (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências) representa uma dimensão específica, mas associada, permitindo avaliar a estrutura multidimensional da escala e a interdependência entre as suas componentes; 3) Modelo hierárquico (M3), onde os 13 itens da escala se agrupam em 3 fatores de primeira ordem (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências), os quais, por sua vez, contribuem para avaliar um fator de segunda ordem (Comportamentos proativos online de carreira); e o Modelo bifatorial (M4). Este último modelo permite avaliar simultaneamente a influência de um fator comum a todos os itens (Comportamentos

proativos online de carreira) e o contributo dos 3 fatores específicos e independentes (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências), distinguindo o contributo do fator global e das dimensões específicas da escala.

No Modelo unifatorial, quando analisados os resultados referentes às estatísticas de qualidade do ajustamento, os índices apresentam valores sofríveis, $\chi^2/gl = 9.72$, GFI = .69, CFI = .66, RMSEA = .17 (LO = .16, HI = .18), AIC = 1000.695, SRMR = .11 (Marôco, 2014). Por conseguinte, procedeu-se à análise dos índices de modificação (IM), iniciando-se pela libertação do parâmetro com o maior valor de IM e prosseguindo por ordem decrescente, desde que apresentassem valores superiores a 11, conforme recomendado por (Marôco, 2014). Após esta análise, foram adicionadas um conjunto de trajetórias ou correlações entre os resíduos dos pares de itens: 1 e 2, 1 e 3, 1 e 4, 1 e 7, 1 e 8, 1 e 12, 2 e 3, 2 e 4, 2 e 7, 2 e 8, 2 e 10, 2 e 12, 3 e 4, 3 e 7, 3 e 8, 3 e 12, 4 e 7, 4 e 8, 4 e 12, 4 e 13, 7 e 8, 7 e 12, 8 e 12, 9 e 10, 9 e 13, 10 e 13, 13 e 11. Este conjunto de procedimentos resultou num bom ajustamento do modelo: $\chi^2/gl = 1.74$, GFI = .97, CFI = .98, RMSEA = .08 (LO = .03, HI = .07), AIC = 9489.024, SRMR = .04, conforme a seguir se apresenta na Tabela 2.3. No que se refere à variância explicada do fator “Comportamentos proativos online de carreira”, esta é de 41% (Tabela 2.4).

Tabela 2.3

Valores finais de ajustamento dos modelos em estudo

	χ^2/gl	<i>p</i>	GFI	CFI	RMSEA (90% IC)	SRMR	AIC
M 1	1.74	.003	.97	.98	.05 (LO = .03 – HI = .07)	.04	9489.024
M 2	3.14	< .001	.97	.93	.09 (LO = .07 – HI = .10)	.07	11266.527
M 3	3.06	< .001	.97	.93	.08 (LO = .07 – HI = .10)	.08	11260.994
M 4	1.31	.080	.97	.99	.03 (LO = .00 – HI = .05)	.03	9467.042

Nota. GFI: *Goodness of Fit Index*; CFI: *Comparative Fit Index*; RMSEA: *Root Mean Square Error of Approximation*; SRMR: *Standardized Root Mean Square Residual*; AIC: *Akaike Information Criteration*

No Modelo de 3 fatores, M2 (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências), os resultados das análises estatísticas, de acordo com os valores recomendados na literatura (Marôco, 2014), também apresentaram índices sofríveis, $\chi^2/gl = 4.98$, GFI = .95, CFI = .85, RMSEA = .12 (LO = .10, HI = .13), AIC = 11385.149, SRMR = .09. De forma a melhorar o ajustamento do modelo, realizaram-se os mesmos procedimentos descritos anteriormente, ou seja, foram adicionados um conjunto de correlações entre os resíduos dos itens 5 e 6 e dos itens 6 e 8

(Planeamento de carreira), bem como 9 e 10, 9 e 13, 11 e 13 (Networking/desenvolvimento de competências), conforme se observa na Figura 2.1., resultando nos seguintes índices de ajustamento: $\chi^2/gl = 3.14$, GFI=.97, CFI = .93, RMSEA = .09 (LO = .07, HI = .10), AIC = 11266.527, SRMR = .07.

No âmbito das análises dos pesos fatoriais, verifica-se que o fator Networking/desenvolvimento de competências é aquele que apresenta valores abaixo do limiar recomendado (Marôco, 2014), em 3 dos 5 itens (e.g., Item 9, $\lambda = .43$, item 13, $\lambda = .38$, item 11 $\lambda = .30$). No entanto, de forma a garantir a fiabilidade deste fator, optou-se por não se eliminar nenhum dos itens, conforme se verifica na Tabela 2.4. As correlações entre fatores são positivas e significativas, sendo que as mesmas oscilaram, entre .15 (Pesquisa de informação x Networking/desenvolvimento de competências) e .25 (Planeamento de carreira x Networking/desenvolvimento de competências). Por fim, os resultados sugerem ainda que todos os fatores latentes apresentam valores de variância estatisticamente significativos, sendo de destacar a Pesquisa de informação que apresenta valores mais elevados ($\sigma^2 = .58$), seguida do Planeamento de carreira ($\sigma^2 = .35$) e por fim Networking/desenvolvimento de competências ($\sigma^2 = .18$).

No Modelo hierárquico (M3), à semelhança dos modelos anteriormente testados, foram observados os resultados dos índices que sugerem um ajustamento insatisfatório conforme a seguir se apresenta: $\chi^2/gl = 4.98$, GFI = .95, CFI = .85, RMSEA = .12 (LO = .10, HI = .13), AIC = 11385.149, SRMR = .09. Após análise dos índices de modificação (IM), foram covariados os resíduos dos índices capazes de melhorar o ajustamento do modelo, entre eles: 5 e 6, 6 e 8 (Planeamento de carreira), bem como 9 e 10, 9 e 13, 13 e 11 (Networking/desenvolvimento de competências), tendo resultado nos seguintes valores: $\chi^2/gl = 3.06$, GFI = .97, CFI = .93, RMSEA = .08 (LO = .07, HI = .10), AIC = 11260.994, SRMR = .08. Por fim, no âmbito das análises dos pesos fatoriais, verifica-se que um dos três fatores, designadamente, Networking/desenvolvimento de competências é aquele que apresenta valores abaixo do limiar recomendado, em 4 dos 5 itens (e.g., Item 9, $\lambda = .43$, item 11 $\lambda = .30$, e item 13, $\lambda = .38$). No entanto, de forma a garantir a fiabilidade deste fator, à semelhança do procedimento realizado no M2, optou-se por não eliminar nenhum dos itens uma vez que os resultados obtidos indicam um bom ajustamento do modelo.

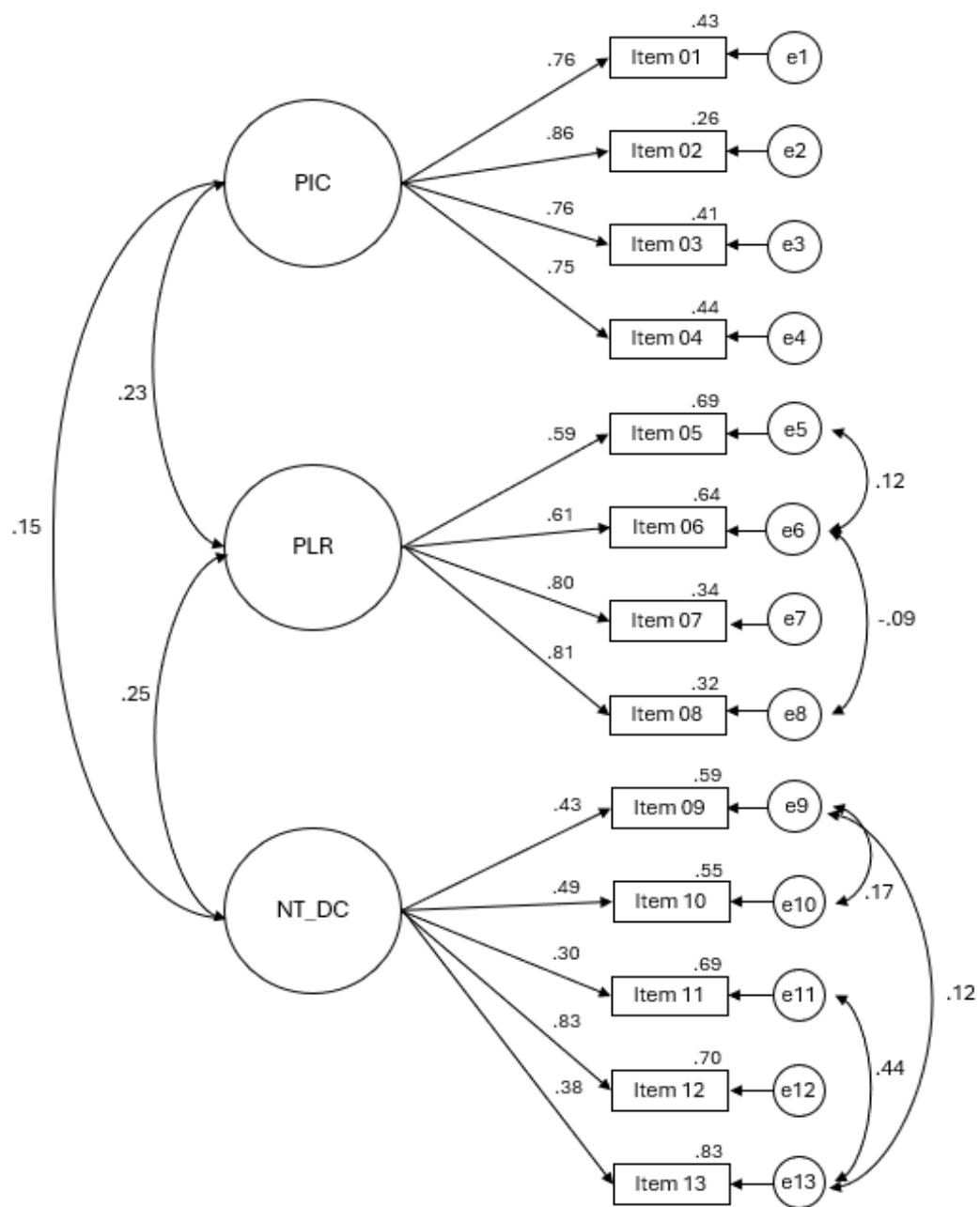
Os resultados sugerem que entre os 3 fatores latentes de primeira ordem, apenas a dimensão Pesquisa de informação apresenta valores de variância estatisticamente significativos ($\sigma^2 = .44$), conforme se apresenta na Tabela 2.4. Quanto ao fator de segunda

ordem, comportamentos proativos online de carreira, observa-se uma variância positiva e estatisticamente significativa ($\sigma^2 = .14$) que sustenta a existência de um construto global que reúne as dimensões específicas do modelo.

Por último, testamos o Modelo bifatorial (M4), que permite avaliar simultaneamente a influência de um fator comum a todos os itens (Comportamentos proativos online de carreira) bem como o contributo dos 3 fatores específicos e independentes (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências), distinguindo o contributo do fator global e das dimensões específicas da escala. Este modelo apresentou de imediato valores que sugerem um ajustamento adequado ($\chi^2/gl = 1.89$, GFI = .96, CFI = .97, RMSEA = .06, AIC = 9494.054, SRMR = .04). Foram desenhadas apenas um pouco mais de um par de trajetórias entre os resíduos (itens 11 e 13, 3 e 4; 3 e 5), resultando nos seguintes valores: ($\chi^2/gl = 1.31$, GFI = .97, CFI = .99, RMSEA = .03, AIC = 9467.042, SRMR = .03), conforme se apresenta na Figura 2.2. As correlações entre fatores são positivas e significativas, sendo que as mesmas oscilaram entre .09 (Planeamento de carreira x Networking/desenvolvimento de competências) e .29 (Pesquisa de informação x Planeamento de carreira). Por fim, os resultados indicam que o fator geral “comportamentos proativos online de carreira” bem como os fatores específicos apresentam variâncias positivas e estatisticamente significativas. A variância estimada para o fator geral é de $\sigma^2 = .12$, sugerindo variabilidade reduzida, mas significativa. Relativamente aos fatores específicos, observa-se que a dimensão Pesquisa de informação, apresenta maior variância $\sigma^2 = .47$, seguida da dimensão Networking/desenvolvimento de competências ($\sigma^2 = .31$) e, por fim, o Planeamento de carreira ($\sigma^2 = .28$), conforme se apresenta na Tabela 2.4. Estes valores sugerem que, para além da influência do fator geral, cada uma das dimensões específicas contribui de forma diferenciada para a explicação da variabilidade individual.

Figura 2.1

Modelo de 3 fatores (M2) da OPCBS



Nota. Todos os pesos fatoriais são significativos ($p < .001$). PIC = Pesquisa de informação de carreira; PLR = Planejamento de carreira; NT_DC = Networking/desenvolvimento de competências.

Tabela 2.4

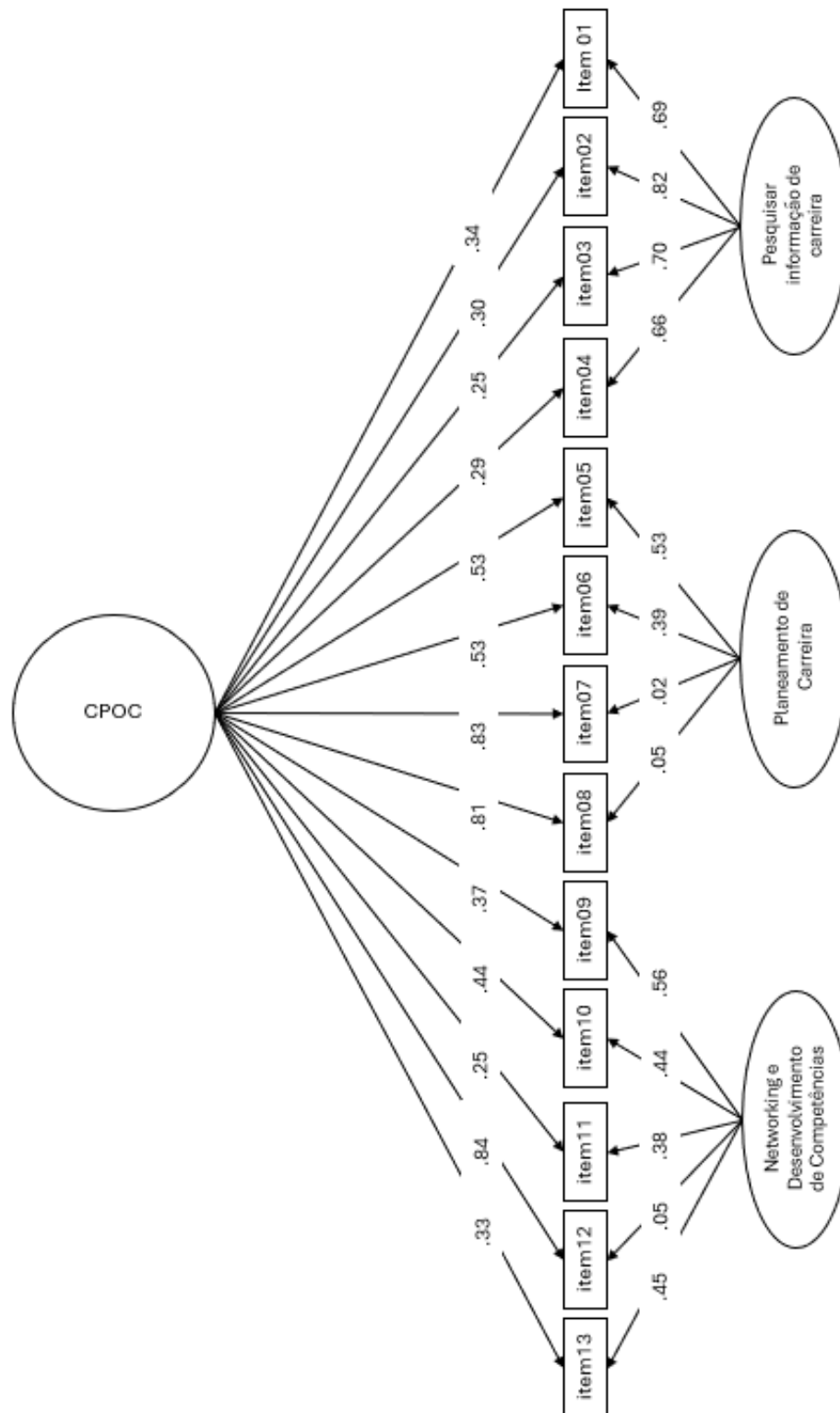
Análise comparativa entre os quatro modelos estruturais

M1					M2					M3					M4					
	λ	R^2	Φ	σ^2		λ	R^2	Φ	σ^2		λ	R^2	Φ	σ^2		λ	R^2	Φ	σ^2	
CPOC → Item 01	.64**	.41														CPOC → Item 01	.34**	.12		
CPOC → Item 02	.65**	.42														CPOC → Item 02	.30**	.09		
CPOC → Item 03	.53**	.28														CPOC → Item 03	.25**	.06		
CPOC → Item 04	.54**	.29														CPOC → Item 04	.29**	.08		
CPOC → Item 05	.69**	.48														CPOC → Item 05	.53**	.28		
CPOC → Item 06	.66**	.43														CPOC → Item 06	.53**	.28		
CPOC → Item 07	.67**	.45														CPOC → Item 07	.83**	.69		
CPOC → Item 08	.65**	.42														CPOC → Item 08	.81**	.65		
CPOC → Item 09	.47**	.22														CPOC → Item 09	.37**	.14		
CPOC → Item 10	.51**	.26														CPOC → Item 10	.44**	.20		
CPOC → Item 11	.68**	.47														CPOC → Item 11	.25**	.06		
CPOC → Item 12	.35**	.12														CPOC → Item 12	.84**	.70		
CPOC → Item 13	.37**	.14														CPOC → Item 13	.33**	.11		
					PIC → Item 01	.76**	.58			PIC → Item 01	.76**	.58				PIC → Item 01	.69**	.47		
					PIC → Item 02	.86**	.73			PIC → Item 02	.86**	.73				PIC → Item 02	.82**	.67		
					PIC → Item 03	.76**	.58			PIC → Item 03	.76**	.58				PIC → Item 03	.70**	.50		
					PIC → Item 04	.75**	.56			PIC → Item 04	.75**	.56				PIC → Item 04	.66**	.44		
					PLR → Item 05	.59**	.35			PLR → Item 05	.59**	.35				PLR → Item 05	.53	.28		
					PLR → Item 06	.61**	.37			PLR → Item 06	.61**	.37				PLR → Item 06	.39**	.15		
					PLR → Item 07	.80**	.64			PLR → Item 07	.80**	.64				PLR → Item 07	.02	.01		
					PLR → Item 08	.81**	.66			PLR → Item 08	.81**	.66				PLR → Item 08	.05	.28		
					NT_DC → Item 09	.43**	.19			NT_DC → Item 09	.43**	.19				NT_DC → Item 09	.56	.32		
					NT_DC → Item 10	.49**	.24			NT_DC → Item 10	.49**	.24				NT_DC → Item 10	.44**	.19		
					NT_DC → Item 11	.30**	.09			NT_DC → Item 11	.30**	.09				NT_DC → Item 11	.38**	.14		
					NT_DC → Item 12	.83**	.69			NT_DC → Item 12	.83**	.69				NT_DC → Item 12	.05	.01		
					NT_DC → Item 13	.38**	.14			NT_DC → Item 13	.38**	.14				NT_DC → Item 13	.45**	.20		
CPOC			.41**		CPOC				-	CPOC				.14**		CPOC				.12*
					PIC				.58**	CPOC → PIC				.44**		PIC				.47**
					PLR				.35**	CPOC → PLR				-.03		PLR				.28**
					NT_DC				.18**	CPOC → NT_DC				.02		NT_DC				.31**
					PIC ↔ PLR			.23**		PIC ↔ PLR			-			PIC ↔ PLR			.29**	
					PIC ↔ NT_DC			.15**		PIC ↔ NT_DC			-			PIC ↔ NT_DC			.15**	
					PLR ↔ NT_DC			.25**		PLR ↔ NT_DC			-			PLR ↔ NT_DC			.09*	

Nota. CPOC = Comportamentos proativos online de carreira; PIC = Pesquisa de informação de carreira; PLR = Planejamento de carreira; NT_DC = Networking/desenvolvimento de competências; Pesos fatoriais (λ); Coeficientes de determinação dos itens (R^2); Covariância (Φ); Variância fator(es) latente(s) (σ^2); ** $p < .001$; * $p < .05$.

Figura 2.2

Modelo bifatorial (M4) da OPCBS



Nota. CPOC = Comportamentos proativos online de carreira. Todos os pesos fatoriais são significativos ($p < .001$) à exceção dos itens 12, 7 e 8.

2.3.2. Fiabilidade da OPCBS

Os resultados relativos à consistência interna da OPCBS revelaram níveis elevados, tanto na medida global ($\alpha = .87$; $\omega = .88$), como para as dimensões, Pesquisa de informação: ($\alpha = .86$; $\omega = .86$) e Planeamento de carreira ($\alpha = .79$; $\omega = .80$), e níveis considerados aceitáveis para a dimensão Networking/desenvolvimento de competências ($\alpha = .72$; $\omega = .71$) (Marôco, 2014).

Adicionalmente, foi calculada a estatística de Variância Comum Explicada (VCE) no Modelo bifatorial, com o objetivo de determinar a proporção da variância comum dos itens atribuível ao fator geral, em comparação com os subfactores (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências). O valor de VCE = .485 indica que aproximadamente 48,5% da variância comum é explicada pelo fator geral, enquanto os restantes 3 fatores específicos explicam 51,5%.

2.3.3. Validade convergente da OPCBS

A validade convergente da OPCBS foi analisada, numa primeira fase, através das correlações entre a medida global dos Comportamentos proativos online de carreira e um conjunto de variáveis vocacionais, nomeadamente, a Exploração de carreira (Exploração de si e Exploração do meio), Adaptabilidade de carreira (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança), e de Traços de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade) (Tabela 2.5.). Posteriormente, e tendo em conta a estrutura multidimensional observada na análise do Modelo bifatorial, foram também analisadas as relações entre as três dimensões da escala (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências) e as mesmas variáveis.

No que se refere à Exploração de carreira, observam-se correlações positivas e significativas com a medida global dos Comportamentos proativos online de carreira e a Exploração de si ($r = .31$, $p < .001$) e a Exploração do meio ($r = .50$, $p < .001$). Quando analisadas as correlações entre as dimensões da escala com a Exploração de carreira, verifica-se que a dimensão Pesquisa de informação apresenta correlações positivas e significativas de maior magnitude (Exploração de si: $r = .33$, $p < .001$; Exploração do meio: $r = .56$, $p < .001$), seguido pelo Planeamento de carreira (Exploração de si: $r = .28$, $p < .001$; Exploração do meio: $r = .34$, $p < .001$) e pelo Networking/desenvolvimento de competências (Exploração de si: $r = .16$, $p < .001$; Exploração do meio: $r = .35$, $p < .001$).

Relativamente à relação entre a medida global de Comportamentos proativos online de carreira e a Adaptabilidade de carreira, observaram-se correlações positivas moderadas com todas as suas dimensões, com especial destaque para a Preocupação ($r = .45, p < .001$), seguido da Curiosidade ($r = .40, p < .001$), Confiança ($r = .39, p < .001$) e Controlo ($r = .30, p < .001$). No seguimento da análise da relação entre as dimensões da escala dos Comportamentos proativos online de carreira e as dimensões da Adaptabilidade de carreira, verifica-se que: Pesquisa de informação surge associada de forma positiva e significativa com todas as dimensões da Adaptabilidade (Preocupação: $r = .46, p < .001$; Controlo: $r = .24, p < .001$; Curiosidade: $r = .35, p < .001$; e Confiança: $r = .32, p < .001$), à semelhança da dimensão Planeamento de carreira (Preocupação: $r = .48, p < .001$; Controlo: $r = .32, p < .001$; Curiosidade: $r = .38, p < .001$; e Confiança: $r = .32, p < .001$) e do Networking/desenvolvimento de competências (Preocupação: $r = .24, p < .001$; Controlo: $r = .24, p < .001$; Curiosidade: $r = .31, p < .001$; e Confiança: $r = .34, p < .001$).

Quanto à análise das relações entre a medida global de Comportamentos proativos online de carreira e os Traços de personalidade, em geral, observam-se correlações positivas fracas a moderadas, embora significativas (Extroversão: $r = .24, p < .001$; Amabilidade: $r = .12, p < .005$; Abertura à experiência: $r = .25, p < .001$; Conscienciosidade: $r = .33, p < .001$). O Neuroticismo, é o único traço de personalidade em que se observa uma relação no sentido inverso, embora não seja significativa ($r = -.11$). Os resultados da análise realizada entre as dimensões da escala dos Comportamentos proativos online de carreira, com os Traços de personalidade evidenciam que, Pesquisa de informação surge associada de forma positiva e significativa com a Extroversão ($r = .24, p < .001$), Abertura à experiência ($r = .19, p < .001$), e a Conscienciosidade ($r = .27, p < .001$). No que se refere ao Planeamento de carreira apresenta relações positivas e significativas com todos os Traços de personalidade (Extroversão: $r = .21, p < .001$; Abertura à experiência: $r = .24, p < .001$; Amabilidade: $r = .13, p < .05$; Conscienciosidade: $r = .33, p < .001$) à exceção do Neuroticismo ($r = -.07$). Quanto ao Networking/desenvolvimento de competências apresenta correlações significativas e positivas com a maioria dos Traços de personalidade (Extroversão: $r = .18, p < .001$; Abertura à experiência: $r = .22, p < .001$; Amabilidade: $r = .16, p < .001$; Conscienciosidade: $r = .27, p < .001$) e no sentido inverso com o Neuroticismo ($r = -.15, p < .001$).

Quanto à análise das relações entre a medida global de Comportamentos proativos online de carreira e a Adaptabilidade de carreira, são globalmente positivas e significativas (Preocupação: $r = .45, p < .001$; Controle: $r = .30, p < .001$; Curiosidade: $r = .40, p < .001$; Confiança: $r = .39, p < .001$), sendo que o mesmo se observa para cada uma das dimensões da escala dos Comportamentos proativos de carreira online, conforme se verifica na Tabela 2.5.

Tabela 2.5

Médias, desvios-padrão, consistências internas e correlações entre as variáveis em estudo (N=299)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	M	DP	α	ω
1. PIC															3.12	.94	.86	.86
2. PLR	.77**														3.19	.96	.79	.80
3. NT_DC	.56**	.58**													2.18	.85	.72	.71
4. CPOC	.78**	.86**	.83**												2.78	.79	.87	.88
5. EXP_MEIO	.56**	.34**	.35**	.50**											3.02	.99	.77	.76
6. EXP_SI	.33**	.28**	.16**	.31**	.40**										3.24	.90	.70	.70
7. NTC	-.07	-.05	-.15**	-.11	.03	.33**									3.36	.70	.84	.84
8. EXT	.24**	.21**	.18**	.24**	.10	.06	-.30**								3.42	.49	.70	.69
9. ABT_EXP	.19**	.24**	.22**	.25**	.11	.09	.04	.12*							3.43	.53	.66	.66
10. AMB	.03	.13*	.16**	.12*	-.01	.02	-.11	.29**	.25**						3.76	.44	.64	.83
11. CSC	.27**	.33**	.27**	.33**	.15**	-.01	-.36**	.20**	.02	.24**					3.69	.59	.81	.82
12. PRC	.46**	.48**	.24**	.45**	.32**	.23**	.00	.14*	.02	-.01	.44**				4.14	.69	.80	.82
13. CTR	.24**	.32**	.24**	.30**	.13*	.12*	-.23**	.19**	.16**	.16**	.45**	.39**			4.37	.59	.71	.71
14. CUR	.35**	.38**	.31**	.40**	.22**	.23**	-.09	.23**	.31**	.14*	.29**	.41**	.46**		4.02	.68	.74	.75
15. CNF	.32**	.36**	.34**	.39**	.21**	.13*	-.18**	.27**	.14*	.23**	.54**	.44**	.52**	.59**	4.20	.63	.72	.72

Nota. PIC = Pesquisa de informação (1); PLR = Planeamento de carreira (2); NT_DC = Networking/desenvolvimento de competências (3); CPOC = Comportamentos proativos online de carreira (4); EXP_MEIO = Exploração do meio (5); EXP_SI = Exploração si (6); NTC = Neuroticismo; EXT = Extroversão (8); ABT_EXP = Abertura à experiência (9); AMB = Amabilidade (10); CSC = Conscienciosidade (11); PRC = Preocupação (12); CTR = Controlo (13); CUR = Curiosidade (14); CNF = Confiança (15); ** $p < .01$, * $p < .05$.

2.4. Discussão de Resultados

O presente estudo teve como principal objetivo validar e adaptar, para a população portuguesa, a OPCBS, numa amostra de estudantes do Ensino Superior, como resposta à escassez, no contexto português, de instrumentos que avaliem Comportamentos proativos de carreira no âmbito da utilização da Internet.

O primeiro objetivo do estudo consistiu em analisar a estrutura interna da versão portuguesa da escala. No que se refere à distribuição das respostas por cada item, os valores médios situam-se, na sua maioria, próximos do ponto intermédio da escala de cinco pontos, revelando alguma dispersão dos resultados. Apesar de se observar um certo enviesamento das respostas à direita, ou seja, com modalidades de resposta nas opções “frequentemente” (4) e “muito frequentemente” (5), os resultados mantêm-se dentro dos limites considerados aceitáveis para assegurar a robustez das análises estatísticas (Kline, 2016). Esta tendência, que pode indicar uma ligeira redução no poder discriminativo de alguns itens, não se afasta do observado no estudo original (Korkmaz et al., 2024) e sugere uma perceção positiva generalizada dos estudantes relativamente à adoção de Comportamentos proativos de carreira na utilização da Internet.

No que diz respeito aos resultados da Análise Fatorial Confirmatória, cujo objetivo foi testar a estrutura fatorial da escala com base na comparação de quatro modelos estruturais (Modelo unifatorial, Modelo de 3 fatores, Modelo hierárquico de segunda ordem, Modelo bifatorial), à semelhança do estudo original (Korkmaz et al., 2024), todos os modelos apresentaram índices de ajustamento global considerados adequados, em conformidade com os valores de referência (Marôco, 2014). Entre os modelos testados, o Modelo bifatorial destacou-se ao apresentar os melhores índices de ajustamento global e o menor valor de AIC, à semelhança do estudo original de Korkmaz et al. (2024). Contudo, a literatura destaca que os índices de ajustamento, por si só, não garantem qualidade psicométrica da medida, sendo necessária a análise mais aprofundada (Marôco, 2014). De acordo com coeficientes de determinação dos itens (R^2) os modelos M2 e M3 apresentam valores mais elevados por comparação a M1 e M4, sugerindo uma maior variância explicada dos fatores específicos. Já M4, os valores de R^2 parecem ter sido globalmente inferiores, o que não indica necessariamente uma fragilidade estrutural, uma vez que parte da variância dos itens é “absorvida” pelo fator geral, cuja variância se revelou estatisticamente significativa. Relativamente a M1, os coeficientes de determinação dos itens apresentam uma distribuição mais homogênea e menos

diferenciada. Importa ainda destacar que ao nível das covariâncias analisadas nos modelos M2 e M4, verifica-se que M4 apresentou valores muito próximos dos obtidos no M2, sugerindo a interdependência dos fatores específicos, o que não invalida a utilidade de um fator geral, mas reforça a natureza complexa e multifacetada dos Comportamentos proativos de carreira na utilização da Internet.

Em suma, M4 foi o modelo que apresentou os melhores resultados, à semelhança do estudo original (Korkmaz et al., 2024), confirmando a estrutura multidimensional da escala, constituída por 3 dimensões distintas (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências), que explicam 51,5% da variância comum dos fatores. Porém, este resultado contrasta com o observado no estudo original, dado que a variância explicada pelos três fatores é consideravelmente inferior (21%). Estes resultados corroboram a multidimensionalidade da escala, dando conta que os Comportamentos proativos de carreira na utilização da Internet se organizam em dimensões distintas, embora relacionadas, à semelhança da conceptualização avançada pelo autor da escala original (Korkmaz et al., 2024). Neste mesmo sentido, os estudos empíricos apontam para o facto de os Comportamentos proativos se manifestarem numa grande diversidade de situações, designadamente a Exploração de carreira (e.g., Guan et al., 2017; Li et al., 2015), o Planeamento (e.g., Claes & Ruiz Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Taber & Blankemeyer, 2015), o networking (e.g., Claes & Ruiz Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009) e o desenvolvimento voluntário de competências (e.g., Taber & Blankemeyer, 2015). Assim, a estrutura multidimensional da escala vai ao encontro do estabelecido na literatura que reflete a diversidade de Comportamentos proativos que caracterizam uma gestão ativa da carreira (Hirschi & Koen, 2021; Savickas, 2013).

O segundo objetivo consistiu em avaliar a fiabilidade da versão portuguesa da *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS), através da análise da consistência interna dos seus fatores. Para este efeito, foram calculados os coeficientes de Alpha de Cronbach e Omega de McDonald, tal como é recomendado para estudos de validação com base em modelos de equações estruturais (Marôco, 2014; Rodriguez et al., 2016). Os resultados apresentaram níveis satisfatórios de consistência interna, tanto para a escala total, como para as três subescalas (Marôco, 2014). Quando comparados estes resultados com o estudo original de Korkmaz et al. (2024), verifica-se uma convergência nos valores de consistência interna global da escala. Os autores reportaram coeficientes de Alpha de Cronbach e Omega de McDonald também elevados, o que confirma a robustez estrutural da OPCBS. Em suma, a versão portuguesa da OPCBS apresenta uma estrutura fiável e

internamente consistente, o que justifica a sua utilização em estudantes portugueses do Ensino Superior.

Por último, mas não menos importante, o terceiro objetivo do presente estudo consistiu em verificar a validade convergente da medida, através da análise das relações entre os Comportamentos proativos online de carreira e três conjuntos de variáveis em estudo: Exploração de Carreira, Traços de Personalidade e Adaptabilidade de carreira.

Em geral, os resultados obtidos confirmam a validade convergente da OPCBS. No que se refere a H1, tal como se esperava, verificam-se associações positivas e significativas entre os Comportamentos proativos online de carreira com ambas as dimensões da Exploração vocacional: Exploração de si (H1a) e Exploração do meio (H1b). Os resultados encontram-se alinhados com os pressupostos da Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2017), que enfatiza a importância das formas mais autodeterminadas do comportamento motivado no envolvimento ativo e voluntário nas tarefas vocacionais (Paixão & Gamboa, 2017, 2022). A Exploração vocacional, enquanto processo adaptativo e central no desenvolvimento e nas transições de carreira, exige a mobilização da agência pessoal e a iniciativa para a recolha e análise de informação (Jiang et al., 2019; Kleine et al., 2021; Taveira, 2001). Por conseguinte, os estudantes que apresentam um perfil autodeterminado, no âmbito da utilização da internet, para planear, pesquisar, estabelecer contactos com outros profissionais e desenvolver competências, tendem igualmente a envolver-se de forma mais ativa e autónoma nos processos de Exploração.

No que se refere a H2, a associação entre os Comportamentos proativos e os Traços de personalidade confirmam a expectativa teórica assente no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013), segundo o qual a prontidão adaptativa, expressa em traços disposicionais, constitui o ponto de partida para o desenvolvimento de respostas mais capazes de conduzir a resultados positivos. Os resultados obtidos encontram suporte empírico em vários estudos como se encontra espelhado no trabalho de revisão de Rudolph et al. (2017), sugerindo que os estudantes que têm maior consciência da realidade, estão atentos a eventuais alterações nos seus contextos de vida e de formação, estão disponíveis para novas experiências e aprendizagens, e apresentam-se em melhores condições face a uma mudança, podem apresentar um maior envolvimento em interações sociais e ser mais capazes de implementar respostas adaptativas, por comparação com os estudantes que apresentam maiores níveis de instabilidade emocional (Li et al., 2015).

Relativamente a H3, tal como esperado, os resultados confirmam associações positivas e significativas entre todos os recursos psicossociais (Preocupação, Curiosidade, Confiança e Controlo) e os Comportamentos proativos online de carreira (Hirschi & Valero, 2015). Estes resultados reforçam a centralidade dos recursos de Adaptabilidade de carreira na promoção de respostas adaptativas (Savickas & Porfeli, 2012), conforme se preconiza no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013). Por outras palavras, estudantes que se preocupam com o seu futuro de carreira (Preocupação), que procuram identificar oportunidades profissionais ou de aprendizagem (Curiosidade), que se sentem confiantes nas suas capacidades em lidar com as tarefas vocacionais (Confiança), e assumem a responsabilidade pelas suas ações, tendem a evoluir-se de forma proativa em comportamentos de carreira, como a pesquisa de informação, o planeamento, estabelecimento de contactos e o desenvolvimento de competências, com recurso à utilização da Internet.

2.5. Conclusão

O presente estudo teve como objetivo central a adaptação e validação da OPCBS para a população portuguesa, em estudantes do Ensino Superior. Este processo foi orientado por três os objetivos específicos: analisar a estrutura interna, verificar a fiabilidade dos fatores, e confirmar a sua validade convergente.

Os resultados obtidos confirmam que a OPBCS é um instrumento fiável para avaliar os Comportamentos proativos de carreira mediados no uso da Internet, apresentando uma estrutura multidimensional, constituída por três fatores - Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências e desenvolvimento de competências. A consistência interna justifica a sua aplicação em estudantes portugueses, do Ensino Superior, enquanto ferramenta de apoio à investigação e à prática profissional.

A adoção do Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013), como referencial conceptual permitiu uma compreensão integrada dos Comportamentos proativos online, articulando-os com outros constructos relevantes capazes de explicar os resultados da carreira à luz de um processo dinâmico.

A OPCBS emerge assim como uma ferramenta de particular utilidade para os profissionais que desenvolvem intervenções de carreira junto de estudantes que se preparam para uma transição. A sua estrutura multidimensional permite desagregar os

diferentes fatores, facilitando a adequação das estratégias de intervenção, em função das necessidades específicas de cada cliente.

Reconhece-se, contudo, como limitação deste estudo, a utilização de uma amostra circunscrita a uma única instituição de Ensino Superior. Não obstante, esta limitação pode ser superada em futuras investigações conduzidas em contextos geográficos e institucionais mais diversos. Adicionalmente, estudos longitudinais que permitam avaliar a estabilidade temporal da medida serão fundamentais para consolidar a sua robustez.

Em suma, este estudo vem colmatar uma lacuna identificada na literatura científica, a ausência de medidas específicas para avaliar Comportamentos proativos online de carreira, lacuna essa que se tem revelado particularmente limitadora num contexto em que a gestão pessoal de carreira parece ocorrer, em grande parte, através do recurso a ferramentas online. De facto, os Comportamentos proativos constituem um pilar essencial na gestão pessoal de carreira, cuja manifestação tem sido profundamente moldada pelo uso massificado da Internet, sobretudo em estudantes do Ensino Superior.

2.6. Referências Bibliográficas

- Behling, O. & Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions*. (1st ed.). Sage Publications.
- Casanova, J., Bernardo, A. B., & Almeida, L. S. (2021). Dificuldades na adaptação académica e intenção de abandono de estudantes do 1.º ano do ensino superior. *Revista de Estudios e Investigación En Psicología y Educación*, 8(2), 211-228. <https://doi.org/10.17979/reipe.2021.8.2.8705>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Costa P. T., & McCrae, R. R. (1989). *The NEO PI Manual Supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Covacevich, C., Mann, A., Santos, C., & Champaud, J. (2021). Indicators of teenage career readiness: An analysis of longitudinal data from eight countries. *OECD Education Working Papers*, 258, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/cec854f8-en>.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida—estudo com estudantes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48(2), 133-156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003>
- Heymans, M. W., & Twisk, J. W. (2022). Handling missing data in clinical research. *Journal of Clinical Epidemiology*, 151, 185-188. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2022.08.016>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>

- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184. <https://doi.org/10.1111/apps.12442>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Korkmaz, O., Doğanülkü, H. A., Bakioğlu, F., & Yalçın, S. B. (2024). Development and validation of the online proactive career behavior scale. *Journal of Career Assessment*, 33(2), 364-382. <https://doi.org/10690727241265702>
- Lent, R. W., Taveira, M.C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.006>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygrymus, E. R., & Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 756-775. <https://doi.org/10.1177/10690727221080948>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Lima, M. P., & Simões, A. (1997). O Inventário da Personalidade NEO-PI-R: Resultados da Aferição Portuguesa. *Psicologica*, 18, 25-46.
- Lima, M. P. & Simões, A. (2006). Inventário de Personalidade NEO revisto (NEO-PI-R). In Gonçalves, M., Almeida, L., Simões, M. & Machado, C. (Eds.), *Avaliação Psicológica: Instrumentos validados para a População Portuguesa* (Vol. I, 2ª ed., pp. 15-32). Quarteto.

- Magalhães, E., Lima, M. P., Salgueira, A., Gonzalez, A., Costa, J.J., Costa, M.J., Costa, P. (2014). NEO-FFI: Psychometric properties of a short personality inventory in a Portuguese contexto. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(4), 642-657. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427405>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. (2.^a ed.) ReportNumber.
- McCrae, R. R., & Costa P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00118-1)
- OCDE (2021). *21st-Century Readers: Developing Literacy Skills in a Digital World*, PISA, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a83d84cb-en>
- OCDE (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges, *OECD Education Policy Perspectives*, 113, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en>
- Paixão, O., & Gamboa, V. (2017). Motivational profiles and career decision making of high school students. *The Career Development Quarterly*, 65(3), 207-221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12093>
- Paixão, O., & Gamboa, V. (2022). Autonomous versus controlled motivation on career indecision: the mediating effect of career exploration. *Journal of Career Development*, 49(4), 802-815. <https://doi.org/10.1177/0894845321992544>
- PORDATA (2024). *Indivíduos com 16 e mais anos que utilizam internet, por nível de escolaridade (%)*. Retrieved April 9, 2025, from <https://www.pordata.pt>
- Reed, M.B., Bruch, M.A., & Haase, R.F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223–238. <https://doi.org/10.1177/1069072703261524>
- Rodriguez, A., Reise, S. P., & Haviland, M. G. (2016). Applying bifactor statistical indices in the evaluation of psychological measures. *Journal of Personality Assessment*, 98(3), 223–237. <https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1089249>
- Rojas-Torres, L. (2020). Robustez de los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio a los valores extremos. *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, 27(2), 383–404. <https://doi.org/10.15517/rmta.v27i2.33677>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–186). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Soares, J., Taveira, M. D. C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2023). Career adapt-abilities scale-short form: Validation among Portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 571-587. <https://doi.org/10.1177/10690727221129281>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Stumpf, S. A., Colarelli, M. S., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Taveira, M. C. (1997). Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional [Tese de Doutorado não-publicada]. Universidade do Minho.
- Taveira, M. C. (2001). Exploração vocacional: teoria, investigação e prática. *Psychologica*, 26, 55-77.

CAPÍTULO 3 - A relação entre os traços de personalidade e os comportamentos proativos online: o efeito mediador da adaptabilidade de carreira

A relação entre os traços de personalidade e os comportamentos proativos online: o efeito mediador da adaptabilidade de carreira

Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online de carreira, considerando o efeito mediador da Adaptabilidade de carreira, em estudantes do Ensino Superior. Neste sentido, recorreu-se a um modelo de equações estruturais que possibilitou analisar simultaneamente os efeitos diretos e indiretos entre estas variáveis, sustentado no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira. Os resultados demonstram que os Traços de personalidade se associam de forma diferenciada aos Comportamentos proativos online e que a Adaptabilidade de carreira medeia parcialmente esta relação. Estes resultados reforçam a centralidade da Adaptabilidade como recurso psicossocial que traduz disposições individuais em respostas adaptativas, oferecendo suporte empírico ao Modelo da Adaptação da Construção de Carreira, que nos oferece um quadro conceptual particularmente robusto e integrador que permite clarificar estes processos, especialmente em contextos digitais.

Palavras -chave: adaptabilidade de carreira, comportamentos proativos *online*, Modelo da Adaptação de Carreira, traços de personalidade.

3.1. Introdução

A relevância dos comportamentos proativos de carreira e dos seus antecedentes é amplamente reconhecida na literatura científica, pelo seu impacto consistente em diferentes indicadores positivos do ajustamento, tais como a satisfação académica, as baixas intenções de abandono (e.g., Casanova et al., 2021), a satisfação com a carreira (e.g., Hirschi et al., 2014) e a perceção de empregabilidade (e.g., Gamboa et al., 2014), entre outros. No entanto, podemos considerar que a investigação que se tem debruçado sobre o estudo dos comportamentos proativos de carreira tem evoluído de forma algo fragmentada, tanto do ponto de vista conceptual como metodológico, o que compromete uma compreensão mais integrada da manifestação destes comportamentos (Akkermans & Hirschi, 2023; Jiang et al., 2023).

Esta lacuna torna-se particularmente relevante num contexto marcado pelo uso massivo da Internet, entre os estudantes do Ensino Superior (PORDATA, 2024). À semelhança do que se tem vindo a observar noutras esferas da vida, a Internet tem reconfigurado significativamente os comportamentos proativos no domínio da carreira. A pesquisa de informação sobre percursos formativos, a exploração de oportunidades profissionais e o desenvolvimento de competências essenciais - reflexivas (*knowing why*), relacionais (*knowing whom*) e comportamentais (*knowing how*) (Akkermans et al., 2013), ocorre, cada vez mais, em ambientes digitais (Sampson et al., 2020; OCDE, 2021, 2024). Deste modo, os comportamentos proativos online constituem-se determinantes para a qualidade do ajustamento e das transições de carreira, ao traduzirem o envolvimento ativo dos indivíduos na gestão da sua carreira e ao favorecerem a capacidade para enfrentar as exigências contemporâneas de um contexto marcado por trajetórias cada vez menos lineares, voláteis e imprevisíveis.

No entanto, apesar do evidente reconhecimento dos comportamentos proativos na promoção de resultados adaptativos de carreira, permanece pouco clara a compreensão integrada dos processos que sustentam a sua manifestação, sobretudo em ambientes digitais. A investigação desenvolvida no domínio da Psicologia Vocacional tem privilegiado sobretudo o estudo das características individuais, como as atitudes, as competências e os recursos, enquanto antecedentes dos comportamentos proativos (Akkermans & Hirschi, 2023). Refira-se, contudo, que a investigação em vez de contribuir para uma maior consolidação do conhecimento científico, parece acentuar dificuldades na sua compreensão, sobretudo devido à dispersão conceptual em que se assenta. Efetivamente, os próprios comportamentos proativos têm sido analisados a partir

de diversas perspectivas sustentadas em diferentes definições. Esta diversidade reflete-se no modo como são avaliados, o que reforça a ausência de uma abordagem mais consensual.

Procurando ultrapassar estas insuficiências, o presente estudo pretende analisar o papel dos Traços de personalidade, sustentados no Modelo dos Cinco Grandes Fatores, enquanto indicadores disposicionais robustos para explicar as diferenças individuais (e.g., Kleine et al., 2021; Lee et al., 2023; Rottinghaus et al., 2021), e da Adaptabilidade de carreira, enquanto construto psicossocial, que representa os recursos de autorregulação dos indivíduos para lidar com as tarefas de carreira, atuais ou eminentes e transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 1997), enquanto antecedentes fundamentais dos comportamentos proativos online. A articulação entre estas componentes e o seu contributo na manifestação dos comportamentos proativos encontra suporte teórico no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (CCMA, Savickas, 2013, 2021), sustentado na Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2005), que nos oferece um quadro conceptual particularmente robusto e integrador que permite clarificar estes processos.

De acordo com o CCMA, a qualidade das respostas adaptativas perante os desafios vocacionais não se manifesta de forma isolada. Muito pelo contrário, resulta de um processo de adaptação que integra a interação entre disposições individuais e recursos psicossociais. Entre as disposições individuais, destacam-se os traços de personalidade, como características relativamente estáveis, que traduzem a prontidão adaptativa (*adaptativity*), isto é, a predisposição para enfrentar a mudança. No entanto, não basta estar disposto, é preciso ter a capacidade de agir. Esta disposição ou vontade necessita, portanto, de ser acompanhada por recursos psicossociais de Adaptabilidade de carreira (*adaptability*) - Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança – os quais representam competências autorregulatórias que permitem aos indivíduos lidar com as exigências inerentes aos desafios de carreira. Desde modo, será a combinação entre o “estar disposto” e o “ser capaz” que possibilita a emergência de respostas adaptativas (*adapating*), as quais se manifestam em comportamentos proativos, cuja qualidade condiciona os resultados alcançados no processo de ajustamento (*adaptation*) (Savickas & Porfeli, 2012).

Em suma, o CCMA apresenta-se como um referencial promissor, pois oferece uma abordagem integradora e processual, capaz de explicar como se sustentam os comportamentos proativos de carreira, nomeadamente num contexto marcado pela uso alargado da Internet.

3.1.1. Comportamentos proativos de carreira

A dispersão conceptual no estudo sobre os comportamentos proativos de carreira é particularmente evidente na diversidade de definições propostas (Akkermans & Hirschi, 2023; Jiang et al., 2023), o que parece dificultar a sua delimitação teórica e o seu suporte empírico. De Vos et al. (2009) e Strauss et al. (2012), por exemplo, adotaram a proposta de Claes e Ruiz-Quintanilla (1998), a qual enfatiza a natureza autodirigida, planeada e orientado para o futuro destes comportamentos, com a intenção de influenciar, modificar ou melhorar as circunstâncias de carreira. Hirschi et al. (2014), por sua vez, propõem uma definição que se centra no grau de envolvimento dos indivíduos na gestão ativa da sua carreira, evidenciado por um conjunto diversificado de comportamentos vocacionais. Outros autores, como Lent et al. (2024), que adotaram a definição de Crant (2000), descrevem estes comportamentos como a capacidade de tomar a iniciativa para melhorar as circunstâncias atuais ou criar oportunidades, desafiando o *status quo*. Contudo, ainda que as definições revelem um aparente consenso na ênfase atribuída à iniciativa individual, à antecipação do futuro e à orientação para a mudança, persistem algumas disparidades no modo como os comportamentos proativos são operacionalizados e na terminologia adotada (Korkmaz et al., 2024; Lent et al., 2024). A título de exemplo, a medida proposta por Claes e Ruiz-Quintanilla (1998) e adotada por Strauss et al. (2012), designadamente a *Proactive Career Behaviors*, avalia quatro tipos de comportamentos proativos (desenvolvimento de competências, *networking*, procura de *feedback* e planeamento), configurando uma estrutura multidimensional. Em contraste, a *Career Engagement Scale* (Hirschi et al., 2014), assume uma estrutura unidimensional para avaliar os comportamentos proativos de carreira. Esta diversidade reflete-se ainda na amplitude de comportamentos estudados, tais como, o planeamento de carreira (e.g., Hirschi et al., 2015; Rogers et al., 2008), a exploração vocacional (e.g., Li et al., 2015; Reed et al., 2004; Nauta, 2007), a autoeficácia na tomada de decisão (e.g., Green et al., 2020), o *networking*, e o desenvolvimento de competências (e.g., Claes & Ruiz Quintanilla, 1998; De Vos et al., 2009; Taber & Blankemeyer, 2015).

Em síntese, a dispersão conceptual e metodológica que caracteriza a investigação sobre os Comportamentos proativos de carreira tem dificultado a sua compreensão num quadro explicativo mais abrangente. Esta limitação reforça a necessidade de se analisar de forma integrada e articulada, de modo a melhor se compreender o processo que sustenta a mobilização destes comportamentos.

3.1.2. Personalidade e os comportamentos proativos de carreira

Os Comportamentos proativos também têm sido analisados através de vários indicadores disposicionais que ajudam a explicar as diferenças individuais observadas neste domínio. Entre os indicadores estudados, destacam-se a personalidade proativa (e.g., Cai et al., 2015; Green et al., 2020; Lent et al., 2022), o locus de controlo de carreira (Zhou et al., 2016), o *future work self* (Taber & Blankemeyer, 2015), a orientação para objetivos (Santilli et al., 2014), as *core self-evaluations* (Hirshi et al., 2015). Apesar da relevância de cada um destes indicadores, o conhecimento parece ser fragmentado e disperso, o que dificulta a compreensão da sua influência na explicação dos comportamento proativos.

O Modelo dos Cinco Fatores, MCF (McCrae & John, 1992) emerge como referencial amplamente consolidado e reconhecido pela sua robustez e utilidade na compreensão das diferenças individuais, no domínio da Psicologia Vocacional (Kleine et al., 2021; Lee et al., 2023; Rottinghaus et al., 2021). Este modelo, conforme se apresenta descrito por Rottinghaus et al. (2021), organiza a personalidade em “Cinco Grandes Fatores” - Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade e Conscienciosidade, os quais se diferenciam por um conjunto específico de atributos. O Neuroticismo traduz uma tendência para experienciar e expressar emoções negativas. Indivíduos com elevados níveis neste traço apresentam maior disposição para a culpa, o medo, a ansiedade, a tristeza e a frustração perante a incapacidade de alcançar os seus objetivos. Esta predisposição resulta na falta de controlo cognitivo, de uma visão pessimista do futuro e uma maior suscetibilidade ao desajustamento. Em contraste, a Extroversão, reflete uma disposição para experienciar emoções positivas que se manifestam através do entusiasmo, confiança, sociabilidade e orientação para a ação. No que diz respeito à Abertura à experiência, esta caracteriza-se pela criatividade, curiosidade, pensamento flexível e crítico, que favorecem a atenção para ideias inovadoras e não convencionais. Já a Amabilidade, expressa a disposição para relações interpessoais harmoniosas e cooperantes, o que engloba a compaixão, o altruísmo, a empatia, a modéstia e a confiança nos outros. Por fim, a Conscienciosidade, que abrange a persistência na realização de tarefas, a organização, a disciplina, o autocontrolo e a tendência para cumprir regras, destaca-se pela orientação para o futuro e pelo foco na concretização de objetivos.

A literatura empírica, no domínio da Psicologia Vocacional, tem enfatizado a associação destas cinco dimensões da personalidade com os Comportamentos proativos,

sublinhando que cada traço se relaciona de forma distinta com este tipo de comportamentos (e.g., Lee et al., 2023; Rottinghaus et al., 2021). Por exemplo, no planeamento de carreira, a Conscienciosidade e a Abertura à experiência, emergem como preditores robustos desta variável, sugerindo que a orientação para os objetivos e a capacidade de estruturar estratégias flexíveis favorecem este tipo de comportamento (Rogers et al., 2008). Já na exploração vocacional, a Conscienciosidade, a Extroversão e a Abertura à experiência associam-se à procura ativa de informação, enquanto o Neuroticismo tende a inibi-la (Reed et al., 2004; Nauta, 2007; Li et al., 2015; Rottinghaus et al., 2021), o que nos leva a concluir que nem todos os traços são promotores de respostas adaptativas. No que se refere à Amabilidade, embora alguns estudos evidenciem a sua relação com o comportamento exploratório (e.g., Li et al., 2015), o contributo tende a ser modesto, conforme é sublinhado no estudo de metanálise de Lee et al. (2023), ou, até mesmo, inexistente, como demonstram Rogers et al. (2008), o que suscita dúvidas quanto à sua relevância neste domínio. Por outro lado, no que diz respeito ao Networking, tem sido observada uma associação positiva com a maioria dos traços de personalidade, incluindo o Neuroticismo (Singh & Basri, 2024), contrariando a perspetiva de que este traço constitui um fator inibidor do comportamento associado à organização de redes de contactos ou de suporte. Estudos mais recentes ampliam estas associações a outros contextos, demonstrando, por exemplo, o contributo da Conscienciosidade e da Extroversão no desempenho académico (Idris et al., 2023), bem como da Abertura à experiência e da Conscienciosidade, em níveis mais elevados na autoeficácia e em menores dificuldades na tomada de decisão (Dev & Arli, 2025).

De forma geral, a Conscienciosidade, a Abertura à experiência e a Extroversão destacam-se como os traços que, de forma mais consistente, se associam de forma positiva aos Comportamentos proativos de carreira (e.g., Lee et al., 2023; Lent et al., 2024; Rottinghaus et al., 2021).

Em síntese, os traços de personalidade, enquanto características relativamente estáveis, surgem associados aos comportamentos proativos, ainda que de forma diferenciada nas suas múltiplas manifestações. Esta evidência converge com os pressupostos do CCMA que conceptualiza os traços como prontidão adaptativa (*adaptativity*), sendo esta necessária, mas não suficiente, para explicar a qualidade das respostas adaptativas. Torna-se, por isso, crucial aprofundar a compreensão do processo que articula as predisposições individuais, como as características de personalidade, e os

recursos psicossociais, na explicação dos comportamentos proativos de carreira em contextos digitais, com base num referencial robusto e integrador, como o CCMA.

3.1.3. Adaptabilidade de carreira e os comportamento proativos de carreira

O construto adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997) constitui uma evolução face ao conceito de maturidade vocacional, central na *Life-Span, Life-Space Theory* (Super, 1990), que, apesar da sua relevância, se revelou insuficiente para explicar trajetórias não lineares e responder à crescente complexidade do mundo ocupacional. Face a esta limitação, a adaptabilidade de carreira foi introduzida numa perspetiva mais processual, que traduz a prontidão e os recursos de autorregulação mobilizados pelos indivíduos para enfrentar as tarefas vocacionais, as transições ocupacionais, e os traumas e contingências laborais (Savickas, 2013, 2021; Savickas & Porfeli, 2012).

De acordo com o CCMA, o modo como os indivíduos enfrentam os desafios de carreira concretiza-se através de quatro recursos psicossociais da adaptabilidade de carreira, sendo que estes se manifestam na capacidade para antecipar e planear o futuro (Preocupação), assumir responsabilidade pelas próprias escolhas (Controlo), explorar diferentes papéis e oportunidades (Curiosidade) e pela crença na própria capacidade para concretizar objetivos e superar obstáculos (Confiança) (Savickas, 2013, 2021).

A investigação empírica tem reiterado a centralidade deste construto na mobilização dos comportamentos proativos de carreira, ao demonstrar que estudantes com níveis mais elevados de Adaptabilidade de Carreira (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança) apresentam um maior envolvimento em tarefas vocacionais (e.g., Hirshi et al., 2015; Li et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015). A análise diferenciada das suas dimensões tem ainda revelado contributos específicos. Por exemplo, a Preocupação destaca-se como um preditor robusto, pela sua associação ao planeamento de carreira (e.g., Hirshi et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015), o Controlo pela associação positiva a menores dificuldades na tomada de decisão (Hirshi et al., 2015), a Curiosidade e a Confiança, por seu turno, pela iniciativa em interações sociais e a participação em eventos formativos (Taber & Blankemeyer, 2015). Importa ainda destacar que os estudos relativos à avaliação do impacto das intervenções de carreira destinadas à promoção destes recursos evidenciam que, para além do incremento nos níveis de Adaptabilidade, também se observam efeitos a longo prazo nas respostas adaptativas (Green et al., 2020).

Em suma, os resultados empíricos corroboram os pressupostos do CCMA, ao evidenciar que a Adaptabilidade de Carreira representa um construto central na mobilização dos comportamentos proativos de carreira. As suas dimensões associam-se a um maior envolvimento nas respostas adaptativas, exercendo efeitos diferenciados sobre distintas manifestações destes comportamentos.

3.1.4. O efeito mediador da adaptabilidade de carreira

O estudo sobre a relação entre os traços de personalidade e a adaptabilidade de carreira tem revelado associações consistentes, sugerindo que a Conscienciosidade, a Abertura à experiência, a Extroversão e a Amabilidade favorecem a mobilização dos recursos de adaptabilidade, enquanto o Neuroticismo tende a inibir (Johnston, 2018; Rudolph, 2017). A evidência empírica aponta que diferentes traços favorecem dimensões específicas da adaptabilidade. Por exemplo, Rossier et al. (2012), demonstra que indivíduos conscienciosos, disciplinados, organizados e orientados por objetivos, tendem a desenvolver maior confiança, refletida numa percepção de eficácia na gestão da sua carreira. Do mesmo modo, a Amabilidade, pela sua orientação interpessoal e cooperação, pode reforçar a percepção de apoio social e segurança nas tarefas vocacionais. Já a Extroversão e a Abertura à experiência parecem favorecer a curiosidade, a exploração e a procura de oportunidades de carreira.

Ainda que estes resultados evidenciem a importância dos traços de personalidade, enquanto predisposições relevantes para a mobilização dos recursos necessários às respostas adaptativas, a compreensão destes processos requer a consideração do efeito mediador da adaptabilidade, conforme é preconizado no CCMA. Enquanto os Traços de personalidade, traduzem o “estar disposto”, é a Adaptabilidade de carreira que assegura o “ser capaz” e sustenta a prontidão adaptativa que se reflete na mobilização de respostas de maior qualidade. A investigação empírica, por sua vez, tem vindo a reforçar este pressuposto. Por exemplo, o estudo de Taber e Blankemeyer (2015), demonstrou que a Confiança e a Curiosidade atuam como variáveis mediadoras da relação entre o *“future work self”* e os comportamentos proativos. De forma semelhante, Li et al. (2015) verificaram que a Preocupação e a Curiosidade, enquanto recursos da Adaptabilidade surgem como variáveis mediadoras entre os traços de personalidade, os sistemas de ativação/inibição comportamental (BIS/BAS) e a exploração de carreira, destacando o efeito específico e diferenciado de cada recurso na mobilização destas respostas. Num estudo mais recente, Perera e McIlveen (2017) evidenciam a necessidade

de se considerar a articulação entre predisposições e recursos, ao demonstrarem diferentes combinações que configuram perfis distintos, os quais se associam a níveis diferenciados de envolvimento em tarefas vocacionais e à satisfação com a escolha de carreira.

Em síntese, estes estudos, para além de evidenciarem a relação entre os Traços de personalidade, os recursos de adaptabilidade e os comportamentos adaptativos de carreira, sublinham também o contributo específico de cada traço na sua mobilização. Ainda que os traços de personalidade se constituam como predisposições relevantes para a mobilização dos recursos, importa compreender a qualidade das respostas adaptativas a partir da sua articulação, em consonância com o CCMA. Esta linha de análise revela-se particularmente pertinente considerando o contexto digital, onde a interação entre as disposições e os recursos psicossociais pode assumir novas configurações.

3.1.5. Presente estudo

A investigação sobre os determinantes dos comportamentos proativos de carreira tem produzido resultados relevantes. Porém, parece persistir alguma dispersão conceptual que dificulta a compreensão no modo como os Traços de personalidade se articulam com os recursos da Adaptabilidade de carreira de forma a favorecer respostas adaptativas. O Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021) oferece uma estrutura integrada capaz de explicar como as disposições individuais influenciam os recursos da adaptabilidade e, conseqüentemente, os comportamentos proativos, sendo que neste âmbito a literatura parece não dar ainda grande relevância do uso da Internet.

Nesta linha de análise, o presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre os Traços de personalidade (Abertura à experiência, Extroversão, Amabilidade, Neuroticismo), a Adaptabilidade de carreira (Curiosidade, Confiança, Controlo, Preocupação), e os Comportamentos proativos online (Pesquisa de informação, Planeamento de carreira, Networking/desenvolvimento de competências). Espera-se que os Traços de personalidade, nomeadamente a Conscienciosidade, a Abertura à experiência, a Extroversão, e a Amabilidade apresentem associações positivas com os comportamentos proativos online (H1a), enquanto o Neuroticismo deverá apresentar associações no sentido inverso (H1b) (e.g., Reed et al., 2004; Nauta, 2007; Li et al., 2015; Rottinghaus et al., 2021). Espera-se ainda que as dimensões da Adaptabilidade de carreira se associem de forma positiva aos Comportamento proativos online (H2a) (e.g., Hirschi et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015; Green et al., 2020), bem como com os Traços de personalidade (H2b) (e.g., Perera & McIlveen, 2017; Rossier et al., 2012; Storme et

al., 2020). Por fim, e com base no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira, espera-se que a Adaptabilidade, considerando todas as suas dimensões, apresente um efeito mediador na relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online (H3) (Savickas, 2013, 2021; Savickas & Porfeli, 2012).

3.2. Método

3.2.1. Participantes

Participaram 299 estudantes universitários, de 35 cursos, sendo que 245 do sexo feminino (82%), 52 do sexo masculino (17%) e 2 (0.7%) optou não por responder. A maioria dos participantes encontrava-se a frequentar a Licenciatura ($n = 252$, 85%), 14% ($n = 43$) o Mestrado, e cerca de 1% ($n = 3$) o Doutoramento. No que se refere à nacionalidade, 94.3% dos participantes, são portugueses, com idades compreendidas entre 17 e 54 ($M = 21.09$; $DP = 5.83$).

Relativamente às habilitações académicas, as mães dos participantes apresentaram habilitações literárias mais elevadas, quando comparadas com as dos pais. Entre as mães, 21% concluíram o Ensino Básico ($n = 62$), 43% o Ensino Secundário ($n = 127$) e 33% o Ensino Superior ($n = 99$). Por outro lado, cerca de 36% dos pais concluíram o Ensino Secundário ($n = 107$), 34% o Ensino Básico ($n = 102$) e 21% o Ensino Superior ($n = 63$). Quanto ao Nível Socioeconómico (NSE) do agregado familiar, verifica-se que 33% apresenta NSE baixo ($n = 99$), 35% NSB médio ($n = 104$) e 30% NSE ($n = 89$), sendo que 2% ($n = 7$) dos participantes optou por não responder.

3.2.2. Medidas

A *Online Proactive Career Behavior Scale* (OPCBS, Korkmaz et al., 2024), tem como objetivo avaliar os comportamentos proativos online de carreira. É constituída por 13 itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 1 (quase nunca) e 5 (muitas vezes), os quais se organizam em três dimensões: 1) pesquisa de informação (Itens 1, 2, 3 e 4), que avalia a procura ativa de informação disponível na Internet sobre temas relacionados com a carreira (e.g., item 1 “Pesquise na internet, nas redes sociais ou em outras plataformas para criar as minhas oportunidades de carreira”); 2) planeamento de carreira (Itens 5, 6, 7 e 8), que avalia a capacidade de antecipar e planear trajetórias de carreira através do uso da Internet (e.g., item 5 “Analise as publicações nas redes sociais que poderão contribuir para o meu desenvolvimento enquanto profissional”); e 3) Networking/desenvolvimento de competências (Itens 9, 10, 11, 12 e 13), que avalia a utilização da Internet para construir e manter uma rede de

contactos profissionais, bem como para desenvolver competências relevantes para a carreira (e.g., item 9 “Quando necessário, comunico online com pessoas que me poderão ajudar no meu desenvolvimento profissional”). A escala, na sua versão original, demonstrou excelentes resultados de consistência interna, com coeficientes de Alfa de Cronbach (α) e McDonald’s Omega (ω) de .90 para a escala total. Os valores relativos a estes coeficientes para cada uma das dimensões também são elevados (Pesquisa de informação, $\alpha = .85$; $\omega = .85$; Planeamento de carreira, $\alpha = .87$; $\omega = .87$; Networking/desenvolvimento de competências, $\alpha = .86$; $\omega = .86$).

A *NEO-Five Factor Inventory* (NEO-FFI, Lima & Simões, 2006), tem como objetivo avaliar a personalidade com base no Modelo dos Cinco Fatores, MCF (Five Factor Model, FFM, McCrae & Costa, 2004). Esta escala apresenta um conjunto de padrões comportamentais, emocionais e cognitivos, organizados em cinco dimensões: Abertura à experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. É constituída por 60 itens (12 por dimensão), respondidos através de uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 0 (discordo fortemente) e 4 (concordo fortemente): Neuroticismo (e.g., item 6 “Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas”), Extroversão (e.g., item 2 “Gosto de ter muita gente à minha volta”), Abertura à experiência (e.g., item 28 “Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas”), Amabilidade (e.g., item 4 “Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro.”) e Conscienciosidade (e.g., item 40 “Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra”). Os estudos realizados com este instrumento apresentam valores adequados de consistência interna, que variam entre $\alpha = .71$ (Abertura à experiência) e $\alpha = .81$ (Conscienciosidade e Neuroticismo) (e.g., Magalhães et al., 2014).

A *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF, Soares et al., 2023) tem como objetivo avaliar a adaptabilidade de carreira, construto psicossocial que representa os recursos de autorregulação das pessoas, necessários para enfrentar as tarefas de carreira (atuais e iminentes), bem como traumas pessoais (Savickas, 2013, 2021). A escala é composta por 12 itens, organizados em quatro dimensões: Preocupação (e.g., item 1 “Pensar como vai ser o meu futuro”), Controlo (e.g., item 5 “Assumir a responsabilidade pelos meus atos”), Curiosidade (e.g., item 7 “Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa”) e Confiança (e.g., item 12 “Dar sempre o meu melhor”). As respostas são realizadas a partir de uma escala tipo *Likert*, que varia entre 1 (muito pouco) e 5 (muito), sendo que pontuações próximas de 5 refletem elevados níveis

de adaptabilidade de carreira, ocorrendo o inverso quando estas se aproximam do outro extremo da escala. A versão original da escala foi desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012) e a versão reduzida foi proposta por Maggiori et al. (2017), como uma alternativa mais concisa à versão completa. A escala demonstrou uma estrutura robusta e bons índices de consistência interna, com coeficientes de Alfa de Cronbach variando entre $\alpha = .70$ e $\alpha = .87$ (Soares et al., 2023).

3.2.3. Procedimentos de recolha e análise de dados

O protocolo do presente estudo foi disponibilizado em duas versões (Versão A e Versão B), diferenciadas apenas pela ordem de apresentação das medidas. Ambas versões foram aplicadas em suporte papel, durante o mês de dezembro 2024, com uma duração aproximada de 35 minutos. A recolha de dados decorreu em contexto académico, sendo a seleção dos participantes aleatória. Os participantes foram previamente informados quanto aos objetivos do estudo, à natureza voluntária da sua participação e à garantia da confidencialidade dos dados recolhidos. Não foi atribuída qualquer recompensa pela sua participação.

Numa fase inicial, procedeu-se à análise dos valores omissos, os quais não devem ultrapassar o limite de 5% (Heymans & Twisk, 2022). Verificado este pressuposto utilizou-se a técnica de *Expectation-Maximisation* (EM) para substituir os valores omissos (Little's MCAR > .05). Esta etapa foi precedida pela análise descritiva dos itens, que incluiu medidas de tendência central (Média) e de dispersão (Desvio Padrão, Mínimos e Máximos), bem como das relações bivariadas de *Pearson* entre as variáveis em estudo. A interpretação dos coeficientes de correlação seguiu os critérios propostos por Cohen (1988), que os classifica como fracos ($r < .30$), moderados ($r > .30$ e $< .49$) e fortes ($r \geq .50$).

Posteriormente, avaliou-se a qualidade do modelo de medida com base nos seguintes índices de ajustamento: 1) índices absolutos, o ($\chi^2/df < 3$) e o *Goodness of Fit Index* (GFI > 0.90); 2) índices relativos, o *Comparative Fit Index* (CFI > 0.90), e o *Tucker-Lewis Index* (TLI > 0.90); 3) índices de discrepância populacional, o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA < 0.08); 4) índices baseados na teoria da informação, o *Akaike Information Criteria* (AIC) (Marôco, 2014; Kline, 2016). Neste âmbito, foram analisados os pesos fatoriais (λ), sendo considerados aceitáveis os valores iguais ou superiores a .30 (Kline, 2016), bem como a variância explicada (R^2) de cada item, sendo

desejável que ultrapasse os .50, embora se admitam valores mínimos de .25 (Marôco, 2014).

Após a confirmação da qualidade do modelo de medida, procedeu-se à análise do modelo estrutural através de *path analysis*, com o objetivo de analisar os efeitos diretos e indiretos entre os Traços de personalidade, a Adaptabilidade de carreira e os Comportamentos proativos online de carreira. Neste sentido, procedeu-se à análise de equações estruturais (*Structural Equation Modeling*, SEM), recorrendo ao método da máxima verosimilhança (*Maximum Likelihood Estimation*, MLE) como critério de estimação. A significância dos efeitos foi analisada com recurso ao procedimento de *bootstrapping* (2000 amostras), utilizando Intervalos de Confiança, a 95% (IC₉₅, Preacher & Hayes, 2008). Considera-se o efeito de mediação estatisticamente significativo sempre que o intervalo de confiança não inclua o valor zero.

3.3. Resultados

Os resultados são apresentados de acordo com a seguinte sequência: a estatística descritiva dos itens que compõem as variáveis em estudo, as relações bivariadas, a análise da qualidade do ajustamento do modelo de medida, e, por fim, o ajustamento do modelo estrutural e a estimação dos efeitos (in)diretos).

3.3.1. Estatística descritiva

A caracterização da distribuição das respostas foi realizada com base na análise descritiva dos itens que compõe as variáveis em estudo, conforme a seguir se apresenta (Tabela 3.1.).

No que se refere aos Traços de personalidade, as médias variaram entre 3.36 (Neuroticismo) e 3.76 (Amabilidade). Globalmente, as respostas situam-se acima do ponto médio, sendo de destacar a Amabilidade. A consistência interna das subescalas variou entre .64 (Amabilidade) e .84 (Neuroticismo).

Relativamente à Adaptabilidade de carreira, observam-se valores elevados em todas as suas dimensões, com médias a oscilar entre 4.02 (Curiosidade) e 4.37 (Controlo). As quatro subescalas apresentam níveis de consistência interna adequados, com valores de Alfa de Cronbach entre .71 (Controlo) e .80 (Preocupação).

Por fim, no que se refere aos Comportamentos proativos online de carreira, os valores médios oscilam entre 2.18 (Networking/desenvolvimento de competências) e 3.19 (Pesquisa de informação de carreira). A consistência interna das subescalas foi

adequada, uma vez que variou entre .72 (Networking/desenvolvimento de competências) e .86 (Pesquisa de informação de carreira).

Tabela 3.1

Médias, desvios-padrão, min. e máx. e consistências internas (N=299)

Variáveis em estudo		M	DP	Mín./Máx.	α
Traços de personalidade	1. ABT_EXP	3.43	0.53	2-5	.66
	2. CSC	3.69	0.59	2-5	.83
	3. EXT	3.42	0.49	2-5	.70
	4. AMB	3.76	0.44	3-5	.64
	5. NTC	3.36	0.70	1-5	.84
Adaptabilidade de carreira	6. PRC	4.14	0.69	1-5	.80
	7. CTR	4.37	0.59	2-5	.71
	8. CUR	4.02	0.68	1-5	.74
	9. CNF	4.20	0.63	1-5	.72
Comportamentos proativos online de carreira	10. PIC	3.19	1.02	1-5	.86
	11. PLR	3.11	1.04	1-5	.80
	12. NT_DC	2.18	0.86	1-5	.72

Nota. ABT_EXP = Abertura à experiência (1); CSC = Conscienciosidade (2); EXT = Extroversão (3); AMB = Amabilidade (4); NTC = Neuroticismo (5); PRC = Preocupação (6); CTR = Controlo (7); CUR = Curiosidade (8); CNF = Confiança (9); PIC = Pesquisa de informação (10); PLR = Planeamento de carreira (11); NT_DC = Networking/desenvolvimento de competências (12).

3.3.2. Relações bivariadas

A análise das relações bivariadas entre as variáveis Sociodemográficas (idade, o sexo e o nível socioeconómico), os Traços de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade), os Comportamentos proativos online de carreira (Pesquisa de informação de carreira, Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências) e a Adaptabilidade de carreira (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança), podem ser observadas na Tabela 3. 2.

O nível socioeconómico apresenta uma relação positiva e significativa com o sexo ($r=.17, p < .01$), sugerindo que os estudantes do sexo masculino apresentam níveis socioeconómicos mais elevados.

Quanto à idade, verifica-se uma associação positiva e significativa com a Abertura à experiência ($r = .24, p < .01$), a Amabilidade ($r = .18, p < .01$) e negativa com o Neuroticismo ($r = -.18, p < .01$). Para além destas relações, a idade apresenta correlações positivas e significativas com o Controlo ($r = .13, p < .05$), a Curiosidade e a Confiança ($r=.16, p < .01$), bem como com o Planeamento de carreira ($r=.14, p < .05$) e o Networking/desenvolvimento de competências ($r = .24, p < .01$).

Relativamente ao sexo, observam-se correlações negativas e significativas com o Neuroticismo ($r = -.16, p < .01$), a Amabilidade ($r = -.19, p < .01$) e a Conscienciosidade ($r = -.13, p < .01$), indicando níveis mais elevados destes traços nas estudantes do sexo feminino, que também reportam valores elevados de Preocupação ($r = -.15, p < .01$) e Confiança ($r = -.13, p < .05$).

Quanto à relação entre os Traços de personalidade e as dimensões da Adaptabilidade de carreira, o Neuroticismo apresenta correlações negativas com o Controlo ($r = -.23, p < .01$) e a Confiança ($r = -.18, p < .01$), enquanto a Extroversão e a Conscienciosidade apresentam correlações positivas e significativas com todas as dimensões. A Abertura à experiência e a Amabilidade revelam relações positivas com Controlo ($r = .16, p < .01$), Curiosidade ($r = .31, p < .01$; $r = .14, p < .05$) e a Confiança ($r = .14, p < .05$; $r = .23, p < .01$).

Relativamente aos Comportamentos proativos online, a pesquisa de informação de carreira associa-se de forma positiva e significativa com a Extroversão ($r = .22, p < .01$), a Conscienciosidade ($r = .22, p < .01$) e a Abertura à experiência ($r = .16, p < .01$), enquanto o Planeamento de carreira correlaciona forma positiva e significativa com todos os Traços de personalidade, à exceção do Neuroticismo. O Networking/desenvolvimento de competências apresenta uma relação negativa com o Neuroticismo ($r = -.15, p < .01$) e positiva com os restantes traços.

Por fim, todas as dimensões da Adaptabilidade de carreira apresentam correlações positivas e significativas com os Comportamentos proativos online.

Tabela 3. 2*Correlações entre as variáveis em estudo (N=299)*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Idade														
2. Sexo	-.04													
3. NSE	-.11	.17**												
4. PIC	.07	-.08	-.01											
5. PLR	.14*	-.10	-.04	.51**										
6. NT_DC	.24**	-.08	-.03	.43**	.62**									
7. NTC	-.18**	-.16**	-.05	-.03	-.07	-.15**								
8. EXT	.10	-.08	.09	.22**	.20**	.18**	-.30**							
9. AB_EXP	.24**	-.05	.11	.16**	.24**	.22**	.04	.12*						
10. AMB	.18**	-.19**	.05	-.03	.17**	.16**	-.11	.29**	.25**					
11. CSC	.11	-.13*	-.04	.22**	.33**	.27**	-.36**	.20**	.02	.24**				
12. PRC	-.10	-.15**	-.01	.48**	.39**	.24**	.01	.14*	.02	-.01	.44**			
13. CTR	.13*	-.10	.02	.20**	.31**	.24**	-.23**	.19**	.16**	.16**	.45**	.39**		
14. CUR	.16**	-.09	.05	.32**	.34**	.32**	-.09	.23**	.31**	.14*	.29**	.41**	.46**	
15. CNF	.16**	-.13*	-.03	.30**	.33**	.34**	-.18**	.27**	.14*	.23**	.54**	.45**	.53**	.59**

Nota. : NSE = Nível sócio económico (3); PIC = Pesquisa de informação (4); PLR = Planeamento de carreira (5); NT_DC = Networking/desenvolvimento de competências (6); NTC = Neuroticismo (7); EXT = Extroversão (8); ABT_EXP = Abertura à experiência (9); AMB = Amabilidade (10); CSC = Conscienciosidade (11); PRC = Preocupação (12); CTR = Controlo (13); CUR = Curiosidade (14); CNF = Confiança (15); ** $p < .01$, * $p < .05$.

3.3.3. Análise do ajustamento do modelo de medida

O modelo de medida foi testado com base em 12 fatores latentes, correspondentes aos cinco Traços de personalidade, às quatro dimensões da Adaptabilidade de carreira e às três dimensões dos Comportamentos proativos online.

Os índices globais de ajustamento obtidos revelaram-se aceitáveis ($\chi^2/df = 1.81$, $p < .001$; GFI = .95; CFI = .68, RMSEA = .05, AIC = 68187.549), embora o valor do CFI se apresente substancialmente abaixo do limiar recomendado ($\geq .90$), sugerindo que o modelo, na sua forma inicial, não representa adequadamente os dados. Após a análise das cargas fatoriais padronizadas foram identificados vários itens com valores inferiores ao critério mínimo recomendado ($\lambda < .30$), em particular, na escala que avalia os Traços de personalidade, sendo de destacar: Abertura à experiência (item 3, $\lambda = .20$; item 8, $\lambda = .07$; item 18, $\lambda = .20$; item 28, $\lambda = -.21$; item 38, $\lambda = .14$; item 48, $\lambda = .28$), na Amabilidade (item 29, $\lambda = .29$; item 54, $\lambda = -.21$), na Conscienciosidade (item 45, $\lambda = .16$), na Extroversão (item 27, $\lambda = .16$; item 47, $\lambda = .17$; item 57, $\lambda = .12$) e no Neuroticismo (item 1, $\lambda = .24$).

Considerando a fraca contribuição destes itens para os respetivos fatores, numa fase posterior de análise foram eliminados apenas os itens cuja remoção contribuía para o aumento da consistência interna da escala (Abertura à experiência, item 8 e item 38; Conscienciosidade, item 45; Extroversão, item 57; Amabilidade, item 54 e item 29). Este procedimento foi aplicado a cada um dos Traços de personalidade, tendo contribuído para a melhoria dos valores de consistência interna inicialmente obtidos: Abertura à experiência aumentou de .66 para .67, Conscienciosidade de .83 para .85, Extroversão de .70 para .72 e Amabilidade de .64 para .71.

Na sequência das alterações realizadas procedeu-se novamente à análise do modelo de medida com os itens remanescentes, o que resultou numa ligeira melhoria dos índices de ajustamento ($\chi^2/df = 1.84$, GFI = .96, CFI = .71, RMSEA = .05, AIC = 61574.293).

No seguimento do processo de refinamento do modelo, foram analisados os índices de modificação superiores a .11, que indicaram potenciais correlações entre os erros em várias dimensões. Estas alterações realizadas de forma gradual, envolveram no primeiro momento os Comportamentos proativos online, nomeadamente o Networking/desenvolvimento de competências (itens 11 e 13), a Adaptabilidade de carreira, nomeadamente a dimensão Curiosidade (itens 8 e 9), e os Traços de personalidade, como a Abertura à experiência (itens 23 e 43) e a Conscienciosidade (itens

5 e 55), resultando nos seguintes índices: $\chi^2/gl = 1.78$, $p < .001$; GFI = .96; CFI = .73; RMSEA = .05; AIC = 61391.748.

Considerando a complexidade do modelo, ou seja, o número de fatores latentes envolvidos, os índices obtidos foram considerados aceitáveis. Com base nestes resultados, o modelo de medida foi considerado adequado para se prosseguir para a análise do modelo estrutural.

3.3.4. Análise do ajustamento do modelo estrutural

Após a validação do modelo de medida, cujos índices de ajustamento confirmaram a sua adequação para a análise do modelo estrutural (Kline, 2016), procedeu-se à estimação do modelo inicial de *path analysis*. O modelo estrutural teve por base o Modelo da Adaptação da Construção de Carreira, 2013, 2020), o qual integrou os Traços de personalidade como indicadores da prontidão adaptativa, os recursos de Adaptabilidade (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança) como variáveis mediadoras, e as três dimensões dos Comportamentos proativos online (Pesquisa de informação, Planeamento de Carreira, Networking/desenvolvimento de competências), como respostas adaptativas. Foram ainda incluídas como covariáveis o Sexo, a Idade e o Nível socioeconómico. Este modelo inicial, que contemplava todos os efeitos teóricos esperados, apresentou índices de ajustamento insatisfatórios ($\chi^2/gl = 37,68$, $p < .001$; CFI = .70; TLI = -2.48; RMSEA = .35).

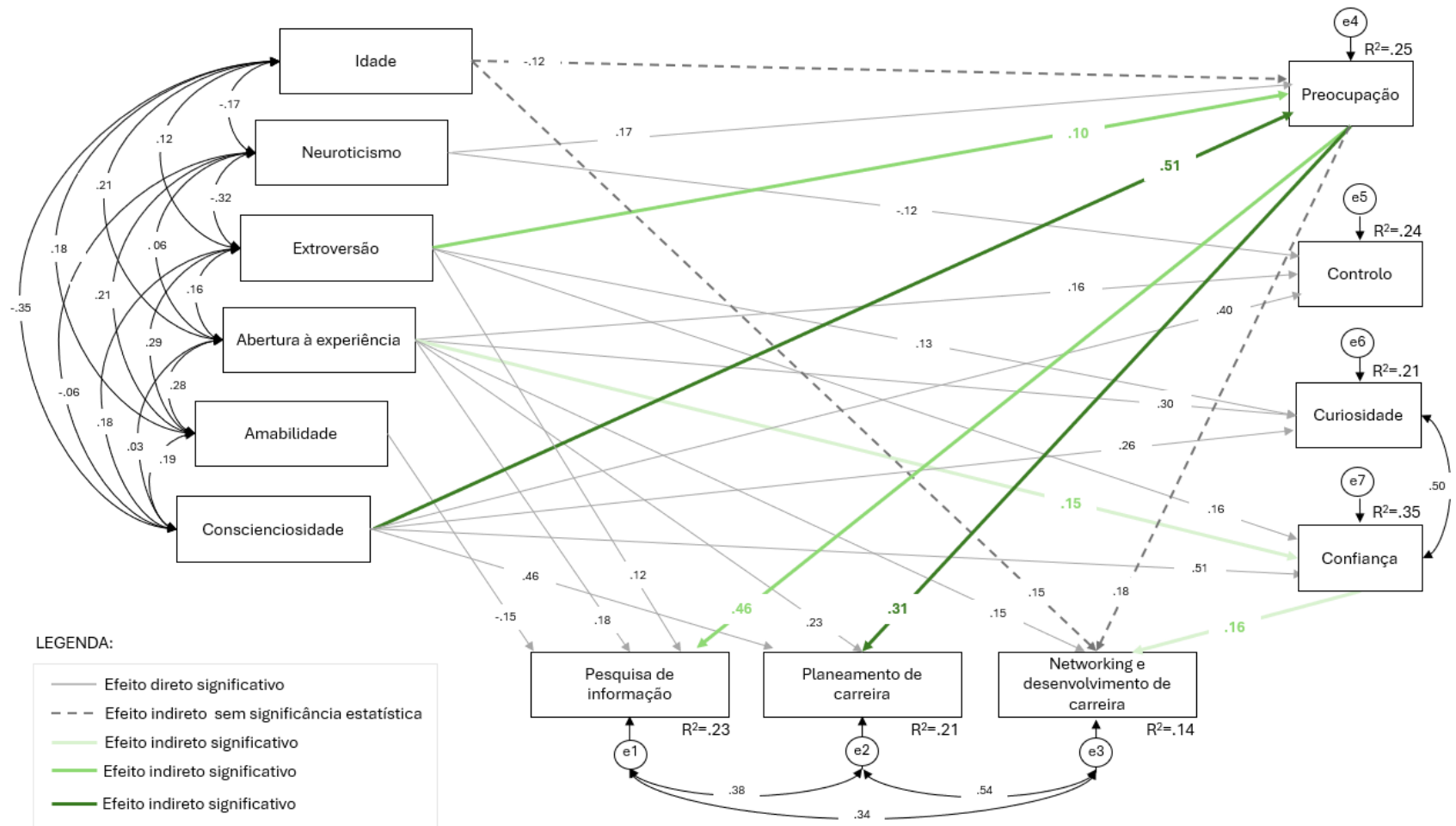
De forma a melhorar o modelo, as regressões que não apresentavam significância estatística foram progressivamente eliminadas de forma a assegurar a parcimónia do mesmo (Kline, 2016). A análise dos índices de modificação conduziu apenas à inclusão da relação entre a idade e o Networking/desenvolvimento de competências, tendo sido rejeitadas as restantes sugestões por envolverem variáveis do mesmo construto. Em seguida, eliminou-se a relação entre Neuroticismo e Networking/desenvolvimento de competências por não apresentar significância estatística, e acrescentaram-se correlações residuais teoricamente justificáveis (e.g., Planeamento de carreira e Networking/desenvolvimento de competências; Pesquisa de informação e Planeamento de carreira; Pesquisa de informação e Curiosidade; Pesquisa de informação e Confiança; Curiosidade e a Confiança).

O modelo final, apresentado na Figura 3.1, apresentou um ajustamento global satisfatório ($\chi^2/gl = 3.91$, $p < .001$; GFI = .93; CFI = .90; TLI = .79; RMSEA = .10). Embora o valor do RMSEA se situe ligeiramente acima do intervalo recomendado, a

literatura sugere que este índice pode penalizar modelos de *path analysis*, uma vez que as variáveis compósitas são tratadas como medidas sem erro, tendendo a sobrestimar discrepâncias quando comparado com índices relativos, como o CFI e o TLI, que são menos sensíveis à complexidade do modelo (Xia & Yang, 2018).

Figura 3.1

Modelo estrutural final



Os coeficientes de regressão padronizados revelaram efeitos diretos significativos entre as variáveis analisadas no modelo. A Idade apresenta um efeito positivo no Networking/desenvolvimento de competências ($\beta = .15, p = .018$). O Neuroticismo revela um efeito positivo na Preocupação ($\beta = .17, p = .003$) e negativo no Controlo ($\beta = -.12, p = .031$). A Extroversão apresenta um efeito positivo na Preocupação ($\beta = .10, p = .049$), Curiosidade ($\beta = .13, p = .011$), Confiança ($\beta = .16, p = .001$) e Pesquisa de informação ($\beta = .12, p = .010$). Quanto à Abertura à experiência apresenta efeitos positivos no Controlo ($\beta = .16, p = .002$), Curiosidade ($\beta = .30, p < .001$), Confiança ($\beta = .15, p = .002$) e com todas as dimensões dos Comportamentos proativos online de carreira. Relativamente à Amabilidade, emerge apenas um efeito negativo na Pesquisa de informação ($\beta = -.15, p = .002$). A Conscienciosidade, apresenta um efeito positivo com todas as dimensões da Adaptabilidade - Preocupação ($\beta = .51, p < .001$), Controlo ($\beta = .40, p < .001$), Curiosidade ($\beta = .26, p < .001$), Confiança ($\beta = .51, p < .001$), bem como no Planeamento de carreira ($\beta = .46, p < .001$).

As dimensões da Adaptabilidade de carreira também revelaram efeitos positivos nos Comportamentos proativos: a Preocupação apresenta um efeito positivo na Pesquisa de informação ($\beta = .46, p < .001$), Planeamento de carreira ($\beta = .31, p < .001$) e Networking/desenvolvimento de competências ($\beta = .18, p = .001$). Por fim, a Confiança evidenciou ainda um efeito positivo no Networking/desenvolvimento de competências ($\beta = .16, p < .001$).

Quanto à análise dos efeitos indiretos observam-se mediações parciais (Tabela 3.5.). A Confiança medeia parcialmente a relação entre a Abertura à experiência e o Networking/desenvolvimento de competências ($\beta = .03, IC_{95} [.006, .089], p = .008$). De forma semelhante, a Preocupação medeia parcialmente a relação entre a Conscienciosidade e o Planeamento de carreira ($\beta = .16, IC_{95} [.165, .382], p = .001$), bem como o efeito entre a Extroversão e a Pesquisa de informação ($\beta = .05, IC_{95} [.000, .203], p = .050$).

Tabela 3.3*Efeitos indiretos dos recursos de adaptabilidade de carreira*

VI	VM	VD	β	95% IC
Extroversão	Preocupação	Pesquisa de Informação	.05*	[0.000, 0.203]
Conscienciosidade		Planeamento de Carreira	.16**	[0.165, 0.382]
Abertura à experiência	Confiança	Networking/desenvolvimento de competências	.03*	[0.006, 0.089]

Nota. VI: variável independente; VM: variável moderadora; VD: variável dependente. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Globalmente, o modelo final explica 27% da variância na Pesquisa de informação, 21% no Planeamento de carreira e 14% no Networking/desenvolvimento de competências. Relativamente à Adaptabilidade de carreira, os Traços de personalidade explicam 25% da variância na Preocupação, 24% no Controlo, 21% na Curiosidade e 25% na Confiança.

3.4. Discussão de resultados

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online, considerando o efeito mediador da Adaptabilidade de carreira (Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança), em estudantes do Ensino Superior, sustentado pelo Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021).

Os resultados confirmam H1a, ao evidenciarem que a Extroversão, a Conscienciosidade, a Abertura à experiência e a Amabilidade se associam de forma positiva aos Comportamentos proativos online, bem como H1b, ao demonstrarem que o Neuroticismo apresentou uma relação no sentido inverso. Estes resultados replicam evidências prévias que têm destacado o papel destas predisposições individuais na explicação das respostas adaptativas (e.g., Li et al., 2015; Nauta, 2007; Reed et al., 2004).

Relativamente à H2a foi igualmente confirmada, ao se observar a relação positiva entre os recursos da adaptabilidade e as três dimensões dos Comportamento proativos online. Estes resultados encontram suporte empírico ao demonstrar que níveis mais elevados de Adaptabilidade de carreira promovem um maior envolvimento na resolução de tarefas vocacionais (Green et al., 2020; Hirschi et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015).

No que se refere a H2b, os resultados confirmam que a Extroversão, a Conscienciosidade, a Abertura à experiência e a Amabilidade se associam de forma positiva com todas as dimensões da Adaptabilidade de carreira, enquanto o Neuroticismo

apresenta uma relação inversa, em consonância com estudos anteriores, que demonstram que os Traços de personalidade podem favorecer ou inibir a mobilização destes recursos (e.g., Perera & McIlveen, 2017; Rossier et al., 2012; Storme et al., 2020).

Por fim, no âmbito da H3, observaram-se efeitos diretos tanto dos Traços de personalidade como da Adaptabilidade de carreira nos Comportamentos proativos online, bem como efeitos indiretos, que confirmam a hipótese inicial relativa ao efeito mediador da Adaptabilidade entre as predisposições individuais e as respostas adaptativas.

Entre os efeitos diretos, as predisposições individuais destacaram-se como preditores significativos dos comportamentos proativos online, ainda que com contributos diferenciados. Enquanto a Conscienciosidade se destacou como preditor positivo do Planeamento de carreira (Rogers et al., 2008), a Abertura à experiência oferece um conjunto mais alargado de efeitos no modelo em análise. Estes resultados, em consonância com estudos prévios, destacam as características deste traço, como a sua natureza exploratória e flexibilidade cognitiva, na explicação da exploração vocacional (Li et al., 2015; Nauta, 2007; Reed et al., 2004) e no envolvimento em atividades de Networking (Singh & Basri, 2024). A Extroversão, por sua vez, confirmou o seu contributo na Pesquisa de informação, resultado que pode ser compreendido pela predisposição para interações sociais que favorece a procura ativa de informação (Li et al., 2015; Nauta, 2007; Reed et al., 2004; Rogers et al., 2008). Já a Amabilidade surgiu como preditor negativo da Pesquisa de informação, contrariando evidências prévias que apresentam contributos positivos, ainda que modestos (Lee et al., 2023). Este resultado poderá dever-se à natureza relacional deste traço, ou seja, orientada para os outros, que, no contexto digital, desvia a orientação para as tarefas de pesquisa de informação, sublinhando-se a necessidade de novos estudos que clarifiquem esta relação. Por fim, a ausência de resultados significativos do Neuroticismo contrasta com estudos anteriores, que observaram efeitos negativos (Hirschi et al., 2015). Esta discrepância poderá dever-se, em parte, às especificidades do próprio contexto digital, que parece encontrar suporte empírico no estudo de Singh e Basri (2024) ao identificarem um efeito positivo no Networking, interpretado como reflexo da procura de suporte social para lidar com a insegurança, o que torna a ausência do efeito no presente estudo particularmente pertinente e a considerar em futuras investigações.

No que se refere aos efeitos diretos dos Traços de personalidade na Adaptabilidade de carreira verificou-se que a Conscienciosidade se revelou como o preditor mais robusto, influenciando todas as suas dimensões. Este resultado pode ser

explicado pelas características centrais deste traço, como a disciplina, a persistência, a organização, que sustentam a capacidade dos indivíduos para planejar o futuro de carreira, assumir a responsabilidade pelas suas escolhas e a confiança necessária para a concretização dos objetivos (e.g., Hirschi et al., 2015; Li et al., 2015; Rossier et al., 2012). A Extroversão e a Abertura à experiência revelaram-se igualmente preditores significativos, ainda que com contributos distintos. Enquanto a Extroversão, apresentou efeitos positivos na Preocupação, Curiosidade e Confiança, refletindo o papel da orientação interpessoal na procura de informação, antecipação de oportunidades e percepção de autoeficácia (Li et al., 2015; Hirschi et al., 2015), a Abertura à experiência destacou-se preditora do Controlo, Curiosidade e Confiança, em consonância com estudos anteriores, que demonstram que diferentes predisposições podem convergir em recursos semelhantes (Li et al., 2015; Rossier et al., 2012). Já o Neuroticismo apresentou resultados distintos, ao emergir como preditor positivo da Preocupação, sendo que este resultado parece refletir as características deste traço marcada pela ansiedade face ao futuro, e como preditor negativo do Controlo, corroborando com outros estudos que o associam à dificuldade em sustentar a percepção de autoeficácia e assumir a responsabilidade das suas escolhas (e.g., Hirschi et al., 2015; Li et al., 2015).

Quanto aos efeitos diretos da Adaptabilidade de carreira nos Comportamentos proativos online, a Preocupação destacou-se como o preditor mais robusto, refletindo a importância deste traço pela orientação temporal para o futuro e pela convicção de que é necessário preparar-se para os desafios que se aproximam, favorecendo o planeamento, a exploração e a tomada de decisão (Savickas, 2021). Já a Confiança apresentou um efeito significativo no Networking/desenvolvimento de competências, refletindo a crença na capacidade para superar obstáculos e agir perante os desafios da carreira, potenciando a iniciativa em interações sociais e a participação em atividades formativas (Taber & Blankemeyer, 2015).

Por fim, os resultados confirmam que a Adaptabilidade de carreira medeia, ainda que parcialmente, a relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online (H3), corroborando com estudos anteriores (Hirschi et al., 2015; Li et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015). Em particular, a Preocupação emergiu como mediador significativo na relação entre a Extroversão e a Pesquisa de informação e entre a Conscienciosidade e o Planeamento de carreira. Estes resultados sugerem que indivíduos extrovertidos canalizam a sua preocupação para pesquisa ativa de informação de carreira, enquanto aqueles mais organizados e orientados para a concretização de

objetivos dirigem essa preocupação para o planeamento de carreira. Adicionalmente, a Confiança mediou a relação entre a Abertura à experiência e o Networking/desenvolvimento de competências, indicando que indivíduos curiosos, cognitivamente mais flexíveis tendem a apresentar níveis mais elevados de Confiança, sendo que esta perceção de competência os mobiliza em iniciativas orientadas para a construção de redes de contacto e para a participação em contextos de aprendizagem relevantes. A comparação com estudos anteriores reforça a complexidade destas relações. Enquanto no presente estudo as variáveis mediadoras identificadas foram a Preocupação e a Confiança, Taber e Blankemeyer (2015) destacaram a Curiosidade, Hirshi et al. (2015) a Preocupação e o Controlo, e Li et al. (2015) a Curiosidade e a Preocupação. Em termos gerais, os estudos convergem ao identificar a Preocupação, a Curiosidade e o Controlo, mas diferem nas combinações entre as predisposições individuais e os recursos na explicação dos Comportamentos proativos online.

No que se refere ao contributo explicativo do modelo em análise, os resultados evidenciaram a relevância da articulação entre os Traços de personalidade e os recursos de Adaptabilidade de carreira na explicação dos Comportamentos proativos online. Esta evidência encontra suporte nos valores relativos à variância explicada dos Traços de personalidade na Adaptabilidade, que se revelaram consistentes com a literatura empírica. Em particular, aproximam-se dos valores reportados por Hirschi et al. (2015) que oscilam entre 19% e 36% para as quatro dimensões da Adaptabilidade, como também dos resultados obtidos por Li et al. (2015), que evidenciaram 22% enquanto medida global deste construto. Esta convergência, para além de validar os resultados empíricos obtidos, reforça a relevância do CCMA enquanto modelo teórico robusto, capaz de explicar o processo que sustenta os comportamentos proativos online de carreira através da articulação entre as disposições individuais e os recursos psicossociais. De acordo com este modelo, os Traços funcionam como predisposições que oferecem um roteiro explicativo para compreender como é que os indivíduos se organizam, regulam e constroem uma imagem acerca de si próprios. Importa sublinhar que estas predisposições, embora relativamente estáveis, não são deterministas, ou seja, orientam os indivíduos por vias distintas. Neste sentido, ainda que os Traços de personalidade se constituam predisposições relevantes para a mobilização de recursos, importa compreender em que medida estes indicadores de prontidão adaptativa explicam os comportamentos proativos online. Os resultados obtidos no modelo em análise explicam 23% da Pesquisa de informação, 21% do Planeamento de carreira e 14% do Networking/desenvolvimento de

competências, valores que parecem convergir, em parte, com os reportados por estudos anteriores. Taber e Blankemeyer (2015), por exemplo, identificaram 18% no Networking e 21% no Desenvolvimento de competências, resultados relativamente próximos dos obtidos no presente estudo. No entanto, no que se refere ao Planeamento de carreira, observaram 61%, um valor substancialmente superior, que poderá dever-se à inclusão do *Future work self*. Por sua vez, Li et al. (2015) demonstraram que ao incluir em conjunto os Traços de personalidade e os Sistemas de Ativação/Inibição Comportamental (BIS/BAS) o valor da variância explicada da exploração de carreira aumentou para 53%. Estas diferenças podem ser explicadas pela inclusão de indicadores disposicionais adicionais (e.g., Hirshi et al., 2015; Li et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015).

Apesar da diversidade de preditores, instrumentos e métodos de análise utilizados nos diferentes estudos, os resultados obtidos revelaram-se consistentes com a literatura empírica e reforçam a pertinência do CCMA enquanto quadro conceptual robusto e integrador, capaz de explicar, numa leitura articulada, o processo que sustenta os comportamentos proativos online de carreira. De acordo com este modelo, a qualidade das respostas adaptativas não decorre de forma isolada. É precisamente a combinação entre o “estar disposto” (*adaptivity*) e o “ser capaz” (*adaptability*) que os indivíduos se dispõem a enfrentar os desafios vocacionais (Savickas & Porfeli, 2012), o que reforça a relevância de integrar os Traços de personalidade e a Adaptabilidade de carreira para uma melhor compreensão destas respostas adaptativas. Em suma, os resultados sublinham a importância de se recorrer ao CCMA o qual enfatiza que a qualidade das respostas adaptativas sustenta-se num processo complexo, não linear, o qual ganha especial pertinência em contextos digitais.

3.5. Implicações teóricas e práticas

Em geral, os resultados reforçam o papel dos Traços de personalidade (*adaptivity*) e da Adaptabilidade de carreira (*adaptability*) como determinantes dos Comportamentos proativos online (*adapting*), confirmando as hipóteses formuladas e sustentando os pressupostos do Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021). Este modelo conceptualiza a adaptação como um processo dinâmico e autorregulatório, no qual a adaptabilidade funciona como um recurso de autorregulação que explica de que forma as disposições individuais (prontidão adaptativa) se traduzem em comportamentos adaptativos. A identificação da Preocupação e da Confiança como mediadoras evidencia que as dimensões da Adaptabilidade exercem

efeitos específicos na mobilização de comportamentos proativos. Neste sentido, o presente estudo para além de procurar contribuir para a compreensão mais integrada destes processos, parece validar empiricamente a aplicabilidade do CCMA, num contexto digital.

No que se refere à prática profissional, a integração dos Traços de personalidade e da Adaptabilidade de carreira, permite personalizar estratégias de apoio, ajustando-as às diferenças individuais e potenciando comportamentos proativos online. Por exemplo, estudantes com níveis mais baixos de extroversão podem beneficiar de intervenções focadas no desenvolvimento da confiança, potenciando a sua capacidade para se mobilizar em iniciativas orientadas para a construção de redes de contacto e participação em contextos digitais de aprendizagem. Para além disso, esta integração permite antecipar identificar antecedentes-chave e as fragilidades associadas de forma a favorecer a mobilização de respostas adaptativas em ambientes digitais. Por fim, o presente estudo sustenta o desenvolvimento de intervenções de carreira online, dirigidas as estudantes do Ensino Superior, baseadas num modelo conceptual robusto e integrador, como o Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021).

3.6. Conclusão

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online de carreira, considerando o efeito mediador da Adaptabilidade de carreira, em estudantes do Ensino Superior. Neste sentido, recorreu-se a um modelo de equações estruturais que possibilitou analisar simultaneamente os efeitos diretos e indiretos entre estas variáveis, sustentado no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021).

Os resultados obtidos confirmaram as hipóteses formuladas, evidenciando que os Traços de personalidade se associam de forma diferenciada aos Comportamentos proativos online e que a Adaptabilidade de carreira media parcialmente esta relação. Estes resultados reforçam a centralidade da Adaptabilidade como recurso psicossocial que traduz disposições individuais em respostas vocacionais adaptativas, especialmente em contextos digitais.

Contudo, algumas limitações devem ser reconhecidas. A diversidade de instrumentos utilizados para avaliar os antecedentes dos Comportamentos proativos (e.g., *future work self*, *core self-evaluations*, BIS/BAS), bem como a dispersão conceptual destes mesmo comportamentos, dificultaram a comparação direta com estudos anteriores.

Com base nestas limitações seria relevante em futuras investigações adotarem medidas que assegurem maior consistência conceptual. Para além disso, será fundamental desenvolver estudos longitudinais de forma a melhor se compreender as relações entre os Traços de personalidade e os recursos de adaptabilidade na explicação dos Comportamentos proativos online. Para além destes aspetos, poderia ser igualmente relevante explorar o papel das variáveis motivacionais, uma vez que a qualidade da motivação subjacente aos comportamentos vocacionais é determinante para a obtenção de resultados de carreira mais adaptativos, ou seja, quanto maiores os níveis de autonomia, melhores os resultados de carreira (Paixão & Gamboa, 2022). A heterogeneidade da população do Ensino Superior reforça igualmente a importância de se realizar estudos de perfis, capazes de explicar como é que diferentes combinações de disposições e recursos se associam às dimensões dos comportamentos proativos online, oferecendo uma compreensão mais aprofundada e ajustada às necessidades individuais dos estudantes. Por fim, com o objetivo de avaliar a generalização dos resultados e identificar potenciais especificidades contextuais, torna-se fundamental replicar os modelos testados em diferentes contextos.

Em suma, este estudo contribui para uma compreensão mais integrada dos Comportamentos proativos online de carreira e oferece uma base empírica sólida para fundamentar intervenções de carreira online personalizadas, que se dirigem a estudantes do Ensino Superior, ancoradas em referenciais teóricos robustos, como o Modelo da Adaptação e Construção de carreira, alinhadas com as exigências do atual contexto.

3.7. Referências Bibliográficas

- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204. <https://doi.org/10.1111/apps.12444>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Casanova, J., Bernardo, A. B., & Almeida, L. S. (2021). Dificuldades na adaptação académica e intenção de abandono de estudantes do 1.º ano do ensino superior. *Revista de Estudos e Investigación En Psicología y Educación*, 8(2), 211-228. <https://doi.org/10.17979/reipe.2021.8.2.8705>
- Claes, R., and Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 52, 357–378. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*. 26(3), 435–462. <http://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Dev, M., & Bayram Arlı, N. (2025). The role of personality traits and decision-making styles in career decision-making difficulties. *Behavioral Sciences*, 15(2), 159. <https://doi.org/10.3390/bs15020159>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida Estudo com estudantes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 2(1), 133–156. http://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- Heymans, M. W., & Twisk, J. W. (2022). Handling missing data in clinical research. *Journal of clinical epidemiology*, 151, 185-188. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2022.08.016>

- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Idris, R., Bacotang, J., Govindasamy, P., & Nachiappan, S. (2023). Cracking the Code: Investigating the Relationship Between Big Five Personality Traits and STEM Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(9), 1536–1545. <http://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i9/17956>
- Jiang, Z., Wu, C.-H., Wang, Y., & Peng, K. Z. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184 <https://doi.org/10.1111/apps.12442>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Korkmaz, O., Doğanülkü, H. A., Bakioğlu, F., & Yalçın, S. B. (2024). Development and validation of the online proactive career behavior scale. *Journal of Career Assessment*, 33(2), 364-382. <https://doi.org/10690727241265702>
- Lee, S. D., Aquino, A., Kuncel, N. R., & Hansen, J.-I. C. (2023). Personality predictors of career exploration: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly*, 71, 41–55. <https://doi.org/10.1002/cdq.12315>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Wang, R. J., Cygrymus, E. R., & Moturu, B. P. (2024). Looking ahead, looking around, and looking to others: Identifying core proactive behaviors in the quest for career sustainability. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 539-559. <https://doi.org/10.1177/10690727231209777>
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygrymus, E. R., & Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 756-775. <https://doi.org/10.1177/10690727221080948>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Lima, M. P. & Simões, A. (2006). Inventário de Personalidade NEO revisto (NEO-PI-R). In Gonçalves, M., Almeida, L., Simões, M. & Machado, C. (Eds.), *Avaliação Psicológica: Instrumentos validados para a População Portuguesa* (Vol. I, 2ª ed., pp. 15-32). Quarteto.

- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. (2.^a ed.) ReportNumber.
- McCrae, R. R., & Costa P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00118-1)
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180. <https://doi.org/doi:10.1177/1069072706298018>
- OCDE (2021). *21st-Century Readers: Developing Literacy Skills in a Digital World*, PISA, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a83d84cb-en>
- OCDE (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges, *OECD Education Policy Perspectives*, 113, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001>
- PORDATA (2024). *Indivíduos com 16 e mais anos que utilizam internet, por nível de escolaridade (%)*. Retrieved April 9, 2025, from <https://www.pordata.pt>
- Preacher, K., and Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40, 879–891. <https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-238. <https://doi.org/10.1177/1069072703261>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rottinghaus, P. J., Jeong, C., & Washington, D. M. (2021). Assessment of Personality in Career Development and Counseling. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 579-610). Wiley.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191–208. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–186). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2021). Career Construction Theory and Counseling Model. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 165–200). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Singh, S., & Basri, S. (2024). The personality-driven startup: how Big Five traits influence networking behavior and business success. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2415530. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2415530>
- Soares, J., Taveira, M. D. C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2023). Career adapt-abilities scale-short form: Validation among Portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 571–587. <https://doi.org/10.1177/10690727221129281>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160, 109936. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied psychology*, 97(3), 580. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>

- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*, 51(1), 409-428. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

CONCLUSÃO

O atual contexto, marcado por rápidas e constantes transformações sociais, económicas e tecnológicas, acentuou a complexidade das transições académicas e profissionais, exigindo novas formas de compreender e gerir a carreira. Impõe-se, assim, uma mudança de paradigma, na qual as trajetórias deixam de ser concebidas como lineares e estáveis para passarem a ser entendidas como processos dinâmicos, nos quais os indivíduos assumem um papel ativo na construção da sua vida e da sua carreira.

A par desta realidade, a Internet e as Tecnologias da Informação e Comunicação apresentam-se como recursos estratégicos na promoção de respostas adaptativas. No entanto, desafiam as abordagens tradicionais de carreira e evidenciam a necessidade de se aprofundar a compreensão dos processos que sustentam a qualidade dos comportamentos proativos online.

É precisamente na sequência deste enquadramento que a presente tese, organizada em três estudos, procurou aprofundar o conhecimento sobre estes comportamentos, apoiando-se sobretudo no Modelo da Adaptação de Carreira integrado (Savickas, 2013, 2021), enquanto referencial que nos oferece uma abordagem processual e integradora, que conceptualiza a adaptação como um processo dinâmico e autorregulatório. Os resultados obtidos apoiam a robustez deste modelo e ampliam o seu alcance ao demonstrar a sua aplicabilidade em contextos digitais. Este contributo revela-se particularmente pertinente num cenário marcado pelo uso massificado da Internet, sobretudo entre estudantes do Ensino Superior, cujas práticas — como a pesquisa de informação sobre percursos formativos, a exploração de oportunidades profissionais e o desenvolvimento de competências — ocorrem, cada vez mais, em ambientes digitais (OCDE, 2021, 2024; Sampson et al., 2020). Estas evidências reforçam a necessidade de se preparar os psicólogos para os desafios colocados na integração de recursos digitais, nomeadamente: 1) o excesso e a dispersão da informação online, que podem dificultar a tomada de decisão; 2) desigualdades “digitais”, resultantes tanto do acesso limitado como da insuficiência de competências necessárias para a sua utilização eficaz, perpetuando exclusões sociais e limitando a equidade no acesso aos serviços; e 3) questões éticas associadas à confidencialidade e à fiabilidade da informação, que requerem um compromisso de responsabilidade ética, científica e profissional. Torna-se, assim, fundamental que a formação inicial e contínua dos psicólogos se apoie em referenciais teóricos robustos e integradores, como o CCMA, cuja aplicabilidade se confirma também em contextos digitais. Acrescenta-se ainda o conhecimento e domínio na aplicação de instrumentos como a OPCBS que se dirigem à manifestação de comportamentos

específicos online, à exploração de ferramentas digitais ao serviço das intervenções de carreira com recurso ao uso da Internet e, de igual modo, à reflexão crítica sobre as questões éticas associadas à sua integração.

No primeiro estudo, a revisão da literatura permitiu identificar as principais características das intervenções de carreira online dirigidas a estudantes que se preparam para uma transição. Os resultados evidenciam a centralidade da Teoria da Construção de Carreira como referencial que sustenta a prática psicológica na definição de objetivos e na seleção dos processos a incluir. Verificou-se que estas intervenções, maioritariamente dirigidas a estudantes universitários, permitem ampliar o acesso a públicos diversificados. A variedade de recursos digitais constitui uma característica central, destacando-se os instrumentos de avaliação online, o que reforça a longa tradição das TIC para apoiar o processo de tomada de decisão, como também de planeamento de carreira (Bimrose et al., 2015; Osborn et al., 2024; Sampson et al., 2020). A modalidade em grupo constitui o formato exclusivo nos estudos analisados, enquanto a intensidade das intervenções varia e a avaliação é predominantemente quantitativa, com recurso a um design de pré-teste e pós-teste, grupo de controlo e *follow-up*. Os resultados desta revisão reforçam a eficácia das intervenções de carreira online, sendo que os ganhos mais expressivos se situam em variáveis como a adaptabilidade de carreira, o que reforça a sua reconhecida relevância e a centralidade na mobilização de respostas adaptativas (e.g., Hirshi et al., 2015; Li et al., 2015; Taber & Blankemeyer, 2015).

No segundo estudo, procedeu-se à adaptação e validação da *Online Proactive Career Behaviors Scale* (OPCBS) para a população portuguesa. Os resultados confirmaram a fiabilidade e validade do instrumento, sustentando a sua estrutura multidimensional composta por três fatores: pesquisa de informação, planeamento de carreira e networking/desenvolvimento de competências. Este instrumento constitui um contributo relevante para a avaliação dos comportamentos proativos no contexto digital.

Por fim, o terceiro estudo incidiu na análise da relação entre os Traços de personalidade e os Comportamentos proativos online de carreira, considerando o efeito mediador da Adaptabilidade de carreira, em estudantes do Ensino Superior. Recorreu-se a um modelo de equações estruturais que possibilitou analisar simultaneamente os efeitos diretos e indiretos entre estas variáveis, sustentado no Modelo da Adaptação da Construção de Carreira (Savickas, 2013, 2021). Os resultados obtidos confirmaram as hipóteses formuladas, evidenciando que os Traços de personalidade se associam de forma

diferenciada aos Comportamentos proativos online e que a Adaptabilidade de carreira medeia parcialmente esta relação.

Em síntese, esta tese contribui para consolidar o CCMA como referencial explicativo e integrador do processo que conduz a respostas adaptativas de qualidade também em contextos digitais, oferecendo evidência empírica da sua aplicabilidade num domínio até agora pouco explorado. O trabalho de investigação desenvolvido no âmbito desta dissertação constitui, do nosso ponto de vista, um contributo para a intervenção vocacional e para o desenvolvimento profissional dos psicólogos que desenvolvem a sua atividade no domínio da carreira. Estes resultados têm implicações para as políticas educativas, nacionais e internacionais, ao evidenciar a importância de se integrar a literacia digital na promoção do desenvolvimento de competências e a adoção de atitudes e comportamentos facilitadores das transições, como condição essencial para garantir maior equidade na educação.

Por fim, impõe-se uma reflexão sobre uma questão que, embora não seja nova, ganha uma renovada centralidade nos contextos digitais: como é que uma atividade de exploração se traduz em melhores resultados? Esta reflexão resulta do reconhecimento de que quantidade de informação disponível não garante, por si só, a qualidade da exploração. Persiste, assim, o desafio de se aprofundar a compreensão da natureza deste processo e dos seus determinantes contextuais e motivacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bimrose, J., Kettunen, J., & Goddard, T. (2015). ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of careers practices, *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 8-23. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.975677>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Kettunen, J., & Makela, J. (2019). Practitioners' conceptions of ethical practice in social networking in career services. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 345-362. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9383-4>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- OCDE (2021). *21st-Century Readers: Developing Literacy Skills in a Digital World*, PISA, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a83d84cb-en>
- OCDE (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges, *OECD Education Policy Perspectives*, 113, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en>
- Osborn, D. S., Stamm, J. M., Kettunen, J., Sampson, J. P., Lerkkanen, J., & Makela, J. (2024). A Content Analysis of Information and Communication Technology in Career Development Articles from 2009 to 2022. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09698-z>
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 191-208. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–186). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2021). Career Construction Theory and Counseling Model. In Brown S. D., Lent R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 165-200). Wiley.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Taveira, M. C., & Silva, J. T. (2011). O uso de tecnologia na intervenção vocacional: implicações para a teoria e prática. In M. C. Taveira & J. T. Silva (Eds.), *Psicologia Vocacional: Perspetivas para a Intervenção* (93-138). Coimbra.

ANEXOS

Anexo 1. Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist

Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a scoping review.	10
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary that includes (as applicable) background, objectives, eligibility criteria, sources of evidence, charting methods, results, and conclusions that relate to the review questions and objectives.	Page 12
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known. Explain why the review questions/objectives lend themselves to a scoping review approach.	Page 14 - 15
Objectives	4	Provide an explicit statement of the questions and objectives being addressed with reference to their key elements (e.g., population or participants, concepts, and context) or other relevant key elements used to conceptualize the review questions and/or objectives.	Page 15
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate whether a review protocol exists; state if and where it can be accessed (e.g., a Web address); and if available, provide registration information, including the registration number.	Page 16
Eligibility criteria	6	Specify characteristics of the sources of evidence used as eligibility criteria (e.g., years considered, language, and publication status) and provide a rationale.	Page 16 - 17
Information sources	7	Describe all information sources in the search (e.g., databases with dates of coverage and contact with authors to identify additional sources), as well as the date the most recent search was executed.	Page 17
Search	8	Present the full electronic search strategy for at least 1 database, including any limits used, such that it could be repeated.	Page 17
Selection of sources of evidence	9	State the process for selecting sources of evidence (i.e., screening and eligibility) included in the scoping review.	Page 17
Data charting process	10	Describe the methods of charting data from the included sources of evidence (e.g., calibrated forms or forms that have been tested by the team before their use, and whether data charting was done independently or in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	Page 17 - 18

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
Data items	11	List and define all variables for which data were sought and any assumptions and simplifications made.	Page 16 - 18
Critical appraisal of individual sources of evidence	12	If done, provide a rationale for conducting a critical appraisal of included sources of evidence; describe the methods used and how this information was used in any data synthesis (if appropriate).	N/A
Synthesis of results	13	Describe the methods of handling and summarizing the data that were charted.	Page 19
RESULTS			
Selection of sources of evidence	14	Give numbers of sources of evidence screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally using a flow diagram.	Page 19
Characteristics of sources of evidence	15	For each source of evidence, present characteristics for which data were charted and provide the citations.	Page 19 - 23
Critical appraisal within sources of evidence	16	If done, present data on critical appraisal of included sources of evidence (see item 12).	N/A
Results of individual sources of evidence	17	For each included source of evidence, present the relevant data that were charted that relate to the review questions and objectives.	Page 19 - 23
Synthesis of results	18	Summarize and/or present the charting results as they relate to the review questions and objectives.	Page 19 - 23
DISCUSSION			
Summary of evidence	19	Summarize the main results (including an overview of concepts, themes, and types of evidence available), link to the review questions and objectives, and consider the relevance to key groups.	Page 27
Limitations	20	Discuss the limitations of the scoping review process.	Page 27
Conclusions	21	Provide a general interpretation of the results with respect to the review questions and objectives, as well as potential implications and/or next steps.	Page 27
FUNDING			
Funding	22	Describe sources of funding for the included sources of evidence, as well as sources of funding for the scoping review. Describe the role of the funders of the scoping review.	N/A

From: Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., & Moher, D. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>

Anexo 2. Consentimento Informado

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer na Universidade do Algarve, que tem como finalidade estudar os comportamentos proactivos online de carreira, em jovens que frequentam o ensino superior. Este estudo é realizado pela investigadora Suzi Rodrigues (ssrodrigues@ualg.pt), a qual poderá contactar caso pretenda esclarecer alguma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo é muito valorizada na medida em que poderá contribuir para o avanço do conhecimento no domínio da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira.

A participação é estritamente **voluntária**, ou seja, pode escolher livremente participar ou não. Se tiver escolhido participar, pode interromper em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação também é **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se **apenas a tratamento estatístico** e **nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente**. Este estudo cumpre a legislação europeia em vigor relativa à proteção de dados. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar. Não existe qualquer risco físico ou mental relativo à sua participação neste estudo.

Declaro que li e compreendi a finalidade deste estudo e os procedimentos a adotar. Confirmando ainda que compreendi que posso desistir, em qualquer momento, sem qualquer tipo de consequências para mim. Autorizo a utilização dos dados recolhidos, em que me foi garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas e que serão utilizadas apenas pelo responsáveis pela sua recolha e tratamento.

☐ Aceito participar

☐ Não aceito participar

Anexo 3. Questionário Sociodemográfico

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Idade: _____ (exemplo: 20 anos) Nacionalidade: _____

Sexo: _____ Feminino _____ Masculino _____ Prefiro não responder

Ciclo de estudos: _____ Licenciatura _____ Mestrado _____ Doutoramento

Ano que frequenta: _____

Nome do Curso: _____

Profissão da mãe: _____

Habilitações académicas da mãe:

_____ Ensino básico _____ Ensino Secundário _____ Ensino Superior

Profissão do pai: _____

Habilitações académicas do pai:

_____ Ensino básico _____ Ensino Secundário _____ Ensino Superior

Indique o rendimento **médio mensal** do **agregado familiar** (exemplo: 1200€):

Em média, quanto tempo, **em minutos**, passa **diariamente** na internet ?

_____ minutos por dia (*exemplo: 130 minutos*)

Anexo 4. Online Proactive Career Behavior Scale (OPCBS)

Online Proactive Career Behavior Scale (OPCBS)

Todas as pessoas se interessam pela sua profissão e carreira, quer em períodos mais específicos, como a entrada no mercado de trabalho, ou de forma contínua ao longo da vida. Durante este processo, as pessoas tomam diversas iniciativas relacionadas com a sua carreira.

Indique em que medida realiza as atividades abaixo descritas, tendo por referência a seguinte escala: **1) quase nunca, 2) ocasionalmente; 3) com alguma frequência; 4) frequentemente; 5) com muita frequência.**

	1	2	3	4	5
1. Pesquiso na internet, nas redes sociais ou em outras plataformas para criar as minhas oportunidades de carreira.					
2. Procuro informações na internet que possam ser úteis para alcançar os meus objetivos de carreira.					
3. Pesquiso na internet sobre os empregadores, o mercado de trabalho e as condições laborais, na área em pretendo vir a trabalhar.					
4. Ao planear a minha carreira, pesquiso na internet sobre a área em pretendo vir a trabalhar.					
5. Analiso as publicações nas redes sociais que poderão contribuir para o meu desenvolvimento enquanto profissional (ex. competências chave).					
6. Sigo as notícias sobre a minha área de carreira na internet e nas redes sociais.					
7. Sigo contas pessoais ou de empresas nas redes sociais relacionadas com a minha área de carreira.					
8. Sigo pessoas nas redes sociais que me poderão ajudar no meu desenvolvimento de carreira.					
9. Quando necessário, comunico online (ex. e-mail, mensagem direta) com pessoas que me poderão ajudar profissionalmente.					
10. Participo em cursos online que poderão ajudar no meu desenvolvimento profissional.					
11. Tornei-me membro de redes sociais profissionais (como o LinkedIn) para estabelecer a minha rede profissional.					
12. Sigo pessoas nas redes sociais, cuja área de carreira está relacionada com a minha.					
13. Comunico através das redes sociais profissionais (como o LinkedIn), com pessoas que me poderão ajudar no meu desenvolvimento de carreira.					