

Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea?

Marina Cardoso de Oliveira¹

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Paranaíba- MS, Brasil

Lucy Leal Melo-Silva

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto-SP, Brasil

Marília Ferreira Dela Coleta

Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia-MG, Brasil

Resumo

A Psicologia Vocacional desenvolveu-se com a contribuição de muitos pesquisadores, sendo Donald Super uma de suas maiores referências. Há consenso sobre a relevância de suas contribuições, porém, há também questionamentos sobre a aplicabilidade da sua teoria na atualidade. Este estudo objetiva descrever os principais pressupostos da teoria de Super, por meio dos modelos do Arco-Íris da Vida e Carreira e do Arco Normando, a fim de refletir sobre a aplicabilidade de seus conceitos para a Psicologia Vocacional contemporânea. Observa-se que os seus pressupostos continuam relevantes para a atuação do orientador profissional, como também servem de base para a consolidação de novos paradigmas da Psicologia Vocacional. Mais pesquisas precisam, no entanto, ser conduzidas buscando ampliar as evidências da sua aplicabilidade.

Palavras-chave: espaço de vida e de carreira, arco-íris de carreira, arco normando, adaptabilidade de carreira, maturidade para a carreira.

Abstract: Super's theoretical assumptions: outdated or applicable in today's Vocational Psychology?

Vocational Psychology was developed with contributions from many researchers, among which Donald Super is a reference. Researchers agree on the relevance of his contributions, but there are also queries about current applicability of his theory. This study aims to describe the main assumptions of Super's theory through the Life Career Rainbow model and the Archway model, in order to reflect on the applicability of his concepts in today's Vocational Psychology. It is observed that his assumptions remain relevant for the performance of career counselors and also serve as a basis for the consolidation of new paradigms in Vocational Psychology. However, further research should be conducted in order to strengthen evidence for its applicability in current times.

Keywords: life-span, life career rainbow, archway, career adaptability, vocational maturity

Resumen: Presupuestos teóricos de Super: ¿Antiguos o aplicables a la psicología vocacional contemporánea?

La Psicología Vocacional se desarrolló con la contribución de muchos investigadores, siendo Donald Super una de sus mayores referencias. Hay consenso sobre la relevancia de sus contribuciones, pero también cuestionamientos sobre la aplicabilidad de su teoría en la actualidad. Este estudio tiene el objeto de describir los principales presupuestos de la teoría de Super por medio de los modelos Arco-Iris de la Vida y Carrera, y Arco Normando, a fin de reflexionar sobre la aplicabilidad de sus conceptos a la Psicología Vocacional contemporánea. Se observa que sus presupuestos continúan relevantes para la actuación del orientador profesional, como también sirven de base para la consolidación de nuevos paradigmas de la Psicología Vocacional. Sin embargo, es necesario realizar más investigaciones buscando ampliar las evidencias de su aplicabilidad.

Palabras clave: espacio de vida y de carrera, arco iris de carrera, arco normando, adaptabilidad de carrera, madurez para la carrera

¹ Endereço para correspondência: Av. Pedro Pedrossian, 725, 79500-000, Bairro Universitário, Paranaíba-MS. Fone: 16 36023789.
E-mail: marina.ufms@gmail.com

No âmbito dos novos paradigmas emergentes na Psicologia Vocacional e também face às velozes mudanças no mundo globalizado e multicultural é pertinente refletir sobre a teoria de desenvolvimento da carreira de Super, que é considerada uma das principais influências deste domínio quer quanto aos conceitos quer quanto às referências que fundamentam a prática.

Vivemos em uma sociedade de risco e a capacidade de prever o futuro com precisão não é mais possível como foi em outras épocas. Se antes as teorias vocacionais buscavam por meio dos métodos de combinação colocar “o homem certo no lugar certo”, na contemporaneidade se espera orientar os indivíduos para se adaptarem às mudanças e para aproveitarem as oportunidades que se apresentam, construindo e reconstruindo sentidos de si e da carreira ao longo da vida. O próprio conceito de carreira está numa fase de mudança. A carreira deixa de ser a sequência relativamente estável de posições e papéis ocupacionais para abranger os sentidos que os indivíduos atribuem às suas experiências de vida e de trabalho cada vez mais transitórias (Bendassolli, 2009).

É neste contexto que a Psicologia Vocacional como a área que busca estudar o comportamento e o desenvolvimento vocacional das pessoas, enfatiza questões relacionadas com a escolha e o ajustamento ao trabalho (Savickas, 2001a, 2002). Ao longo de sua história, como campo de pesquisa e atuação, tenta responder às diversas demandas que a realidade do mundo do trabalho apresenta o que exige um esforço para agregar além das questões vocacionais consolidadas, novos questionamentos que respondam às demandas de construção da carreira em um mundo em constantes transformações.

Savickas et al. (2009) apontam que as teorias vocacionais contemporâneas devem enfatizar a construção da carreira em consonância com diferentes domínios da vida ao invés de limitar-se apenas ao trabalho. Assim, as concepções vocacionais pós-modernas exigem ênfase nos processos reflexivos e de construção de sentidos sobre os autoconceitos e o contexto social buscando construir alternativas de ação que devem ser revistas constantemente, viabilizando a adaptabilidade do indivíduo frente às inúmeras transições que caracterizam o mundo do trabalho atual. Maiores detalhes sobre as demandas da Psicologia Vocacional e o histórico das teorias são apresentados em Ribeiro e Melo-Silva (2011).

Entre as teorias vocacionais mais recentes destaca-se a Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005) que, utilizando o referencial construcionista social, incorpora as ideias de Donald Super, adequando-as à visão contemporânea do desenvolvimento de carreira buscando explicar o processo interpretativo e interpessoal pelo qual os

indivíduos constroem sentidos e direcionam seu comportamento vocacional. Paralelamente, a Teoria da Construção da Carreira passa a ser um dos pilares que fundamentam o modelo teórico do *Life Design* ou Construção da Vida (Savickas et al., 2009), o mais contemporâneo, que reúne a contribuição de especialistas de renome mundial que lançam uma profunda reflexão sobre a construção da carreira no início do século XXI e pontuam a necessidade de atualizar pressupostos teóricos da Psicologia Vocacional no sentido de fundamentar as questões da orientação de carreira no mundo atual.

Para Teixeira e Barros (2010/2011) o paradigma do *Life Design* busca analisar os problemas com que o trabalhador se depara, numa concepção integradora, que em grande parte dá continuidade aos modelos do Arco-Íris da Vida e Carreira ou do Arco Normando (Super, 1990). Além disso, segundo as referidas autoras, este novo paradigma procura integrar e supraordenar algumas referências teóricas com grande impacto na história da Psicologia Vocacional, dentre elas os modelos sociocognitivo e desenvolvimentista, com múltiplas implicações aos níveis dos conceitos, da investigação e da prática.

Neste sentido, Lassance, Paradiso e Silva (2011) pontuam que não existem dúvidas de que as teorias desenvolvimentistas, em especial a Teoria proposta por Donald Super, estão entre as teorias mais relevantes para a consolidação da Psicologia Vocacional. No entanto, existem questionamentos sobre a aplicabilidade dos principais conceitos de sua teoria no processo de escolha e desenvolvimento de carreira na atualidade.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo será apresentar os principais pressupostos da teoria do desenvolvimento de carreira de Donald Super, destacando os modelos do Arco-Íris da Vida e Carreira e do Arco Normando, e apresentar algumas das críticas à teoria, buscando problematizar a sua aplicabilidade para a Psicologia Vocacional contemporânea.

Pressupostos da Teoria do Desenvolvimento de Carreira de Donald Super

A teoria vocacional proposta por Donald Super e colaboradores passou por constantes refinamentos e reformulações ao longo de sessenta anos de trabalho incluindo os segmentos diferencialista, desenvolvimentista, fenomenológico e contextual como explicativos do desenvolvimento e do comportamento vocacional (Super, 1990).

Segundo Oliveira, Guimarães e Dela Coleta (2006) a renovação da concepção de desenvolvimento de carreira a partir da década de 1950 se deve à introdução de teorias do desenvolvimento aplicadas às questões de

carreira. Donald Super, em paralelo com Ginzberg, foi um dos pioneiros em entender o comportamento vocacional por meio de uma perspectiva do desenvolvimento humano. Nessa proposta, a carreira deixou de ser compreendida como a escolha de uma profissão realizada por meio da simples comparação entre características pessoais e profissionais, num determinado momento da vida, e passou a ser entendida como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e espaço de vida (*life-span, life-space*) (Super, 1990). A teoria de Super propôs novas concepções para se entender o desenvolvimento de carreira com base em conceitos como: maturidade para a carreira/adaptabilidade de carreira, estágios do desenvolvimento de carreira, padrões de carreira, autoconceitos, determinantes pessoais e sociais, entre outros (Balbinotti, 2003; Savickas, 2001b).

Para facilitar a compreensão do processo de desenvolvimento de carreira, Super elaborou 14 proposições que fundamentam sua teoria. Tais proposições foram elaboradas a partir de resultados de pesquisas e são amplamente divulgadas na literatura podendo ser consultadas as referências (Super, 1990; Lassance, et al., 2011). Super considerava sua teoria um modelo aberto e em permanente evolução, e nessa perspectiva ele foi um visionário, uma pessoa adiante de seu tempo. São observados desdobramentos dessa evolução na Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005), na qual três componentes (personalidade vocacional, temas de vida e adaptabilidade de carreira) estruturam 16 proposições, síntese das principais teorias de carreira e de como a carreira é construída na relação pessoa-sociedade (Savickas, 2005). E, segundo Savickas, esse modelo também está aberto e em construção.

Retornando à teoria vocacional de Super, constata-se que houve evolução no modo pelo qual ele abordou e compreendeu o desenvolvimento da carreira e isto pode ser confirmado por meio das alterações do nome dado à sua teoria. De acordo com Savickas (1997) originalmente foi denominada “Teoria do Desenvolvimento de Carreira” (*Career Development Theory* – Super, 1957), depois passou a ser chamada de “Teoria Desenvolvimentista dos Autoconceitos” (*Developmental Self-Concept Theory* – Super, 1981) e por fim “Teoria ao Longo da Vida e dos Espaços de Vida” (*Life-Span, Life-Space Theory* – Super, 1990).

Em termos gerais, em sua primeira formulação acrescentou pressupostos desenvolvimentistas na compreensão da carreira especificando os comportamentos vocacionais – característicos de cada etapa da carreira – com os quais os indivíduos irão se deparar à medida que desenvolvem suas carreiras ao longo de todo o ciclo de vida. Posteriormente, adicionou a perspectiva

fenomenológica enfatizando o papel do autoconceito e explicando o processo de formação, tradução e implementação das escolhas. Além disso, autoestima e autoeficácia passam a ser considerados como elementos do *self*. Em sua terceira e última formulação acrescenta a perspectiva contextual, na qual discute os papéis sociais e a importância de ampliar a visão do desenvolvimento da carreira para além do papel de trabalhador incluindo toda a gama de papéis sociais que o indivíduo exerce e valoriza, além de salientar que a carreira é construída ao longo de todo o ciclo de vida e em diferentes contextos (Savickas, 1997).

Buscando sintetizar os principais pressupostos da sua teoria, Super desenvolveu dois modelos, representando graficamente o desenvolvimento da carreira e os fatores que exercem influência nesse desenvolvimento (Savickas, 1994; Savickas, 2001a; Super, 1990). Tais modelos são: o Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow*) e o Arco Normando (*Archway Model*), apresentados a seguir.

Modelos do Desenvolvimento de Carreira

O primeiro modelo, o do Arco-Íris da Vida e Carreira – *Life Career Rainbow* – (Figura 1) foi desenvolvido em 1974 (Super, 1990), “perspectivando as dimensões primárias do curso da vida e do espaço da vida, ou abreviadamente, tempo (dimensão longitudinal) e espaço (dimensão latitudinal)” (Gago, 2008, p. 62).

De acordo com Lassance, et al. (2011) para a construção deste modelo, Super utiliza e integra segmentos da teoria do desenvolvimento vocacional e da teoria dos papéis, no intuito de responder às críticas que questionavam a ausência de foco no contexto como fonte de parâmetros de desenvolvimento. Este modelo teve por finalidade organizar os conceitos dos estágios do desenvolvimento de carreira (*life-span*) e da teoria dos papéis sociais (*life-space*), acrescentando uma perspectiva contextual em um modelo do desenvolvimento que fosse facilmente compreendido. Os temas centrais apresentados neste modelo são os papéis sociais, os espaços de vida e os estágios do desenvolvimento, que incluem os conceitos de maturidade e/ou adaptabilidade de carreira.

Na parte externa do Arco-Íris estão configurados os estágios do desenvolvimento de carreira e as idades aproximadas de ocorrência (sequência normal, mas não invariável), representando a dimensão longitudinal do modelo. Para Super (1957), são cinco os estágios do desenvolvimento de carreira e, para cada estágio, é exigido dos indivíduos a realização de tarefas específicas. Savickas (2005) pontua que o *continuum* destas tarefas

se desenrola ao longo de todo o ciclo de vida sendo os estágios nomeados a partir da sua tarefa principal: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento. A descrição sistematizada dos cinco

estágios e suas respectivas tarefas é amplamente divulgada na literatura podendo ser consultadas, no contexto brasileiro, as referências Lassance et al. (2011), Magalhães (2005) e Oliveira (2007).

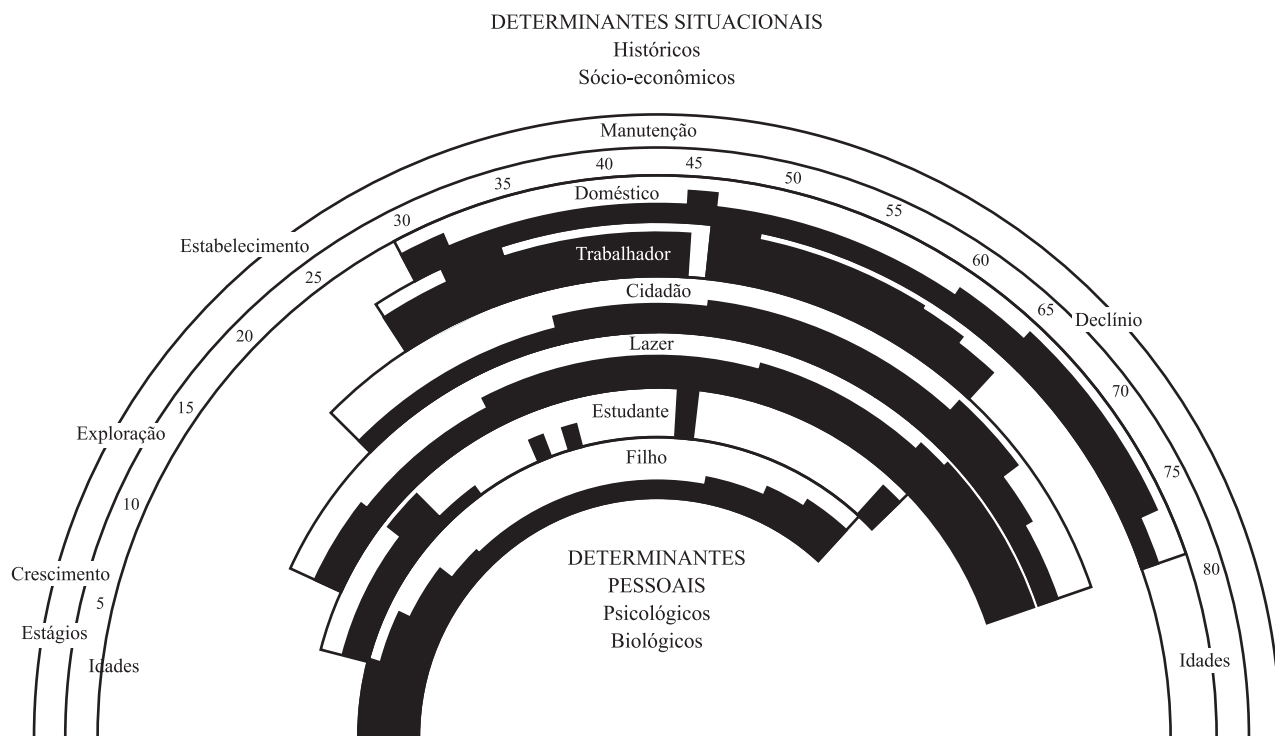


Figura 1. Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira (Super, 1990)*

* Tradução dos autores. Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais.

Para Super (1990), as idades de transição de cada estágio do desenvolvimento são flexíveis e cada transição e desestabilização na carreira envolve reciclagem em um ou mais estágios. Por exemplo, um profissional estabilizado na carreira, insatisfeito ou tentando novas maneiras de avançar na área escolhida, deverá buscar novas formas de crescimento e exploração de papéis, procurando estabilizar-se novamente na opção escolhida. Balbinotti (2003) enfatiza que os estágios do desenvolvimento de carreira propostos por Super (1990) são interdependentes e compõem um processo. Durante períodos de transição, o indivíduo terá que realizar tarefas de um ou mais estágios.

Na parte interna do desenho (Figura 1), está representada a dimensão latitudinal do modelo, contendo a constelação das posições ocupadas e os papéis comumente desempenhados pelas pessoas, num dado momento da vida. A centralidade destes papéis (*role salience*) também exerce influência no desenvolvimento de carreira.

O indivíduo representado na Figura 1 desempenha o papel de criança/filho a partir do nascimento até entrar na escola, voltando a predominar de novo este papel em adulto, quando seus pais precisam de cuidados, nessa etapa como filho/cuidador. Ao longo do desenvolvimento ganham saliência outros papéis como o de estudante e trabalhador. O modelo original apresenta seis papéis, representados neste modelo: (a) criança, incluindo filho ou filha (*child*); (b) estudante (*student*); (c) homem ou mulher no tempo livre e de lazer (*leisureite*); (d) cidadão (*citizen*); (e) trabalhador, incluindo desempregado e não trabalhador como formas de desempenhar o papel (*worker*); (f) homem ou mulher nas atividades dedicadas a casa e/ou família (*homemaker*). A estes papéis foram acrescentados outros três, a saber: o de cônjuge; o de pai ou mãe e o de aposentado, e de acordo com Gago (2008) “estes nove papéis não esgotam a totalidade de possibilidades e nem todos os indivíduos desempenham todos

os papéis possíveis, como exemplo, o papel de pai ou cônjuge” (p. 63). Como a literatura aponta e destacam Lassance e Sarriera (2009), a pessoa pode desempenhar todos ou alguns destes papéis, alguns sequencialmente e outros simultaneamente, situação de filhos no papel também de cuidador dos pais idosos.

A adição de um novo papel reduz a participação de um ou mais papéis desempenhados, afetando, muitas vezes, o investimento no desempenho (intensidade das cores, no modelo original cada papel é representado por uma cor, daí o nome arco-íris). Os papéis desempenhados podem ser suplementares, compensatórios, neutros ou contraditórios; os papéis exercidos podem enriquecer ou estressar a vida e a carreira dos indivíduos (Super, 1990).

O importante desta dimensão do modelo, de acordo com Super (1990), é entender a importância dos papéis sociais e o significado atribuído pelas pessoas ao trabalho, família, lazer, educação e cidadania, bem como o impacto que as mudanças ocupacionais têm no autoconceito e o grau com que os trabalhos não remunerados podem servir como alternativas para a expressão de habilidades, interesses e valores. As reflexões sobre a saliência dos papéis sociais resultaram na pesquisa transcultural denominada Estudo da Importância do Trabalho (*Work Importance Study – WIS*), que foi coordenada por Super e envolveu equipes de diferentes países, nos cinco continentes. Esta pesquisa estudou a importância relativa do trabalho em diferentes fases de vida, com amostras de adolescentes e adultos, pesquisando simultaneamente os valores de vida, que as pessoas tenderiam a alcançar nos diferentes papéis (Super & Šverko, 1995).

Outro ponto importante da teoria de Super se refere ao constructo maturidade e/ou adaptabilidade de carreira. Para Super (1955, 1957; Super & Overstreet, 1960; Jordaan & Heyde, 1979 citado por Thompson, Lindeman, Super, Jordaan & Myers, 1984), o conceito de maturidade para a carreira refere-se à prontidão dos jovens para tomarem decisões pré-ocupacionais que são esperadas pela escola, universidade, família e empregadores. Em um de seus textos mais recentes Super (1990, p. 213) definiu maturidade para a carreira como “a capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas do desenvolvimento com as quais ele é confrontado como consequência de seu desenvolvimento social e biológico, de uma parte, e da necessidade da sociedade em relação às outras pessoas que alcançam este estágio do desenvolvimento, de outra parte”.

O modelo teórico da maturidade para a carreira (em referência aos adolescentes) apresenta quatro dimensões sendo duas atitudinais: atitudes de planejamento e exploração vocacional e duas dimensões cognitivas: conhecimento sobre as ocupações e o mundo do trabalho e

conhecimento sobre os princípios e práticas de tomada de decisão (Savickas, 1997).

Assim, Thompson et al. (1984) explicam que as atitudes de maturidade para a carreira referem-se ao planejamento, à consciência e à motivação para enfrentar as tarefas vocacionais e o empenho afetivo e comportamental na exploração, na tomada de decisão, no planejamento e na realização dos planos de carreira. Já os aspectos cognitivos referem-se à aquisição de informação profissional, à aprendizagem de estratégias de tomada de decisão, o conhecimento de si, o realismo entre as informações pessoais e situacionais e a consistência dos objetivos de carreira. A ativação do desenvolvimento de carreira requer do indivíduo a capacidade de ver, no seu ambiente, problemas a resolver e tarefas a realizar (Lobato, 2001).

O conceito de maturidade para a carreira aplica-se ao desenvolvimento de carreira de adolescentes e jovens adultos. No caso dos adultos, Super e Knasel (1979 citado por Super, 1983) propuseram a utilização do conceito adaptabilidade de carreira, pois, segundo eles, este termo representa melhor os períodos de transição e pode ser dirigido a um número maior de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para que o profissional possa enfrentar as transições tão comuns durante o desenvolvimento de carreira dos adultos. Além disso, em sua formulação original, a adaptabilidade é vista como um componente do comportamento maduro.

Para Savickas (1997), a adaptabilidade de carreira significa a habilidade de mudar, sem muitas dificuldades para se adaptar às novas circunstâncias. Tal conceito aprimora a noção de maturidade e dos estágios do desenvolvimento enfatizando a necessidade de responder as novas situações mais do que realizar linearmente as tarefas do desenvolvimento. Assim, a adaptabilidade de carreira é entendida como a prontidão para responder de modo adequado as tarefas previstas do desenvolvimento vocacional, bem como a capacidade para lidar com as situações inesperadas que ocorrem por mudanças no mundo e nas condições de trabalho.

Hoje, a adaptabilidade de carreira é um conceito central que está incorporado nas teorias contemporâneas – Construção da Carreira (Savickas, 2005) e *Life Design* (Savickas et al., 2009) – sendo definida como um constructo psicossocial que se refere à prontidão do indivíduo e os recursos que utiliza para enfrentar as tarefas do desenvolvimento vocacional, as transições ocupacionais e os traumas pessoais. O conceito conecta aspectos individuais e contextuais enfatizando que o indivíduo tem que adaptar seu comportamento vocacional a partir das tarefas do desenvolvimento, das transições e dos traumas pessoais (Savickas, 2005).

É importante destacar que as estratégias de adaptabilidade de carreira devem ser analisadas contextualmente tendo como referência o momento histórico, as situações locais e os papéis sociais. No entanto, para os propósitos da formulação da Teoria da Construção da Carreira, Savickas (2005) apresentou um modelo da adaptabilidade de carreira que previa inicialmente quatro dimensões e que posteriormente foram incorporadas ao modelo teórico *Life Design* (Savickas et al., 2009) que incluiu uma quinta dimensão. São elas: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*), confiança (*confidence*) e adesão (*commitment*). Estas dimensões representam recursos e estratégias adaptativas gerais que os indivíduos utilizam para gerenciar tarefas críticas do desenvolvimento vocacional e as transições que encontram no decorrer da construção das suas carreiras.

Indivíduos que apresentam características de adaptabilidade de carreira são aqueles que se preocupam com o seu futuro e com o seu papel de trabalhador, acreditam no controle pessoal sobre o futuro vocacional tendo

como convicção de que é possível utilizar-se de estratégias de autorregulação para se adaptar às exigências dos diferentes contextos, mas também de que é capaz de exercer algum tipo de influência e controle sobre o contexto, apresentam curiosidade para explorar os possíveis eus (*selves*) e os cenários futuros da sua carreira, têm uma atitude otimista e confiam na sua capacidade para atingir seus objetivos e aspirações e aderem a um projeto de vida mais do que um emprego em particular. Para maiores informações sobre as dimensões da adaptabilidade de carreira consultar os textos de Savickas (2005) e Savickas et al. (2009).

O segundo modelo proposto por Donald Super foi denominado Modelo do Arco Normando – *Archway Model* (Figura 2). Este modelo foi criado no final dos anos 80, com o intuito de transmitir o conceito de carreira como uma construção supraordenada pelo autoconceito, influenciada por determinantes biológicos, psicológicos e socioeconômicos e inscrita nos diferentes papéis e nas diferentes fases de vida (Super, 1990).

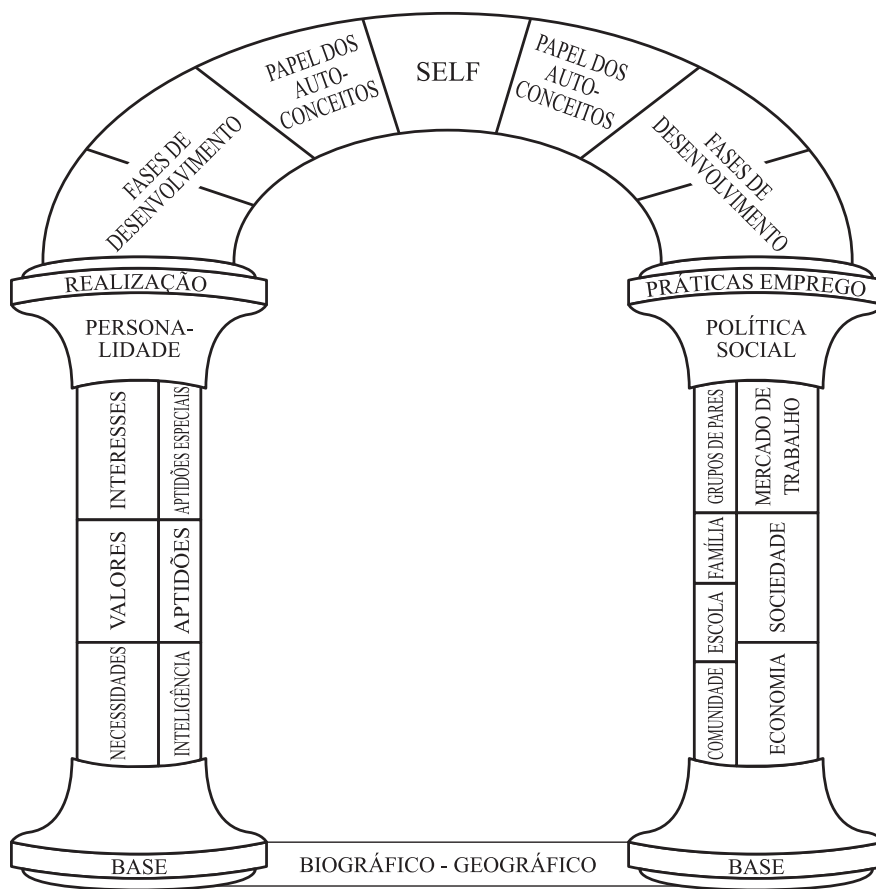


Figura 2. Modelo do Arco Normando (Super, 1990)*

* Tradução dos autores. Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais.

De acordo com Super (1990), este modelo enfatiza a síntese dos determinantes de carreira, do próprio conceito de carreira, mas também das bases conceituais da própria Psicologia do Desenvolvimento da Carreira, atribuídas a autores como Murray, Allport, Rosenberg, Rogers, Kelly, Thurstone, Guilford, Thorndike, Hull, entre outros.

Na base do modelo do Arco Normando, existem dois pilares sustentados por bases biológicas e geográficas. O pilar à esquerda representa as dimensões pessoais, biográficas (necessidades, valores, interesses, entre outras.) e o pilar à direita representa as dimensões sociais, geográficas (recursos econômicos, economia, mercado de trabalho, família, entre outras). O pilar à esquerda indica a importância das características da personalidade nas escolhas profissionais/carreira, assim como o do lado direito representa a influência das condições socioeconômicas no desenvolvimento de carreira. Ao lado esquerdo, a síntese dos componentes da personalidade é representada por meio das realizações e ao lado direito a síntese das políticas econômicas e sociais é representada pelo estabelecimento em um tipo de trabalho/emprego.

Super (1990) ressalta que os dois pilares interagem entre si, faltando assim algo que sinalizasse esta interação. Segundo ele, seria adequado utilizar setas que representassem a dinâmica existente entre os fatores individuais e sociais, uma vez que os recursos naturais, a economia e a família influenciam no desenvolvimento das habilidades, dos valores e dos interesses. Os construtos de aprendizagem social e tomada de decisão são considerados possíveis variáveis integradoras (Savickas, 1997).

Na parte superior, onde os pilares se encontram, está representada a integração entre os aspectos individuais e sociais. Ao final de cada pilar, estão os estágios do desenvolvimento: do lado esquerdo, a infância e adolescência; do lado direito, a idade adulta e a idade adulta avançada. Cada um dos estágios exige dos indivíduos o enfrentamento de certas tarefas do desenvolvimento de carreira, de acordo com a idade e as expectativas sociais. Durante cada um destes estágios, o indivíduo irá exercer diferentes papéis sociais, como de filho, estudante, cidadão, trabalhador, esposo (a) e lazer (*leisureite*) e, além disso, desenvolver autoconceitos referentes a cada um dos papéis exercidos (Super, 1990).

O *self* aparece no arco como a pedra angular; o *self* representa a visão que a pessoa tem de si e do ambiente; o modo de organizar e integrar as informações sobre si mesmo e sobre o meio no qual está inserida, optando, assim, por uma carreira que melhor traduza o seu *self* em termos ocupacionais (Super, 1990). Super define a escolha como a “tradução da ideia que cada um tem de si próprio em

termos profissionais, e no modo como procura preparar-se para prosseguir uma profissão” (1990, p.209).

Partindo das explicações dadas por Guichard e Huteau (2002) sobre o modelo teórico de Super, pode-se inferir que o *self* é a realização dos autoconceitos em termos profissionais que se constitui na perspectiva subjetiva do sujeito sobre si mesmo. Os autoconceitos profissionais evocam as significações privadas dos valores, interesses e capacidades, traduzindo-se na história de vida. Por sua vez, a análise da história de vida permite ao indivíduo compreender a origem de tal interesse, como ele se manifesta atualmente e a sua evolução ligada aos objetivos e valores do indivíduo. Super (1963 citado por Guichard e Huteau, 2002) ressalta que os autoconceitos profissionais representam uma das categorias dos autoconceitos. Os indivíduos possuiriam uma constelação de autoconceitos, cada um dos quais constitui um retrato de si numa dada situação com possibilidades de realizar um conjunto de funções ou de estar em determinadas redes de relações.

Neste sentido, Guichard e Huteau (2002) ressaltam que para Super a questão da congruência subjetiva entre os objetivos do indivíduo (pilar da esquerda) e as suas possibilidades efetivas (pilar da direita) é um aspecto importante de ser considerado no processo de escolha vocacional tal como a adequação entre as características pessoais e as das profissões. Segundo os autores, é possível ajudar o indivíduo a progredir na sua carreira facilitando, por um lado, o desenvolvimento de habilidades, de interesses e de recursos e, por outro lado, ajudando-o a colocar seus autoconceitos à prova da realidade e a desenvolvê-los. Assim, os autoconceitos profissionais seriam produto da interação entre aptidões herdadas, capacidades ou habilidades produzidas a partir da formação, das oportunidades de observar e desempenhar diferentes papéis em relação com os outros.

Outra contribuição deste modelo, embora não esteja graficamente ilustrada, é a inclusão da teoria da Aprendizagem Social. Super (1990) ressalta que seria a aprendizagem social a responsável pelo equilíbrio e interação entre os pilares, seria a argamassa que une a edificação da carreira. O modelo do Arco Normando, neste sentido, tem por finalidade maior representar a carreira como uma construção que se fundamente nas interações entre os fatores pessoais e sociais, em termos de significados que lhes são atribuídos na experiência do sujeito.

Uma teoria científica datada ou um quadro teórico útil para a Psicologia Vocacional contemporânea?

O contexto social no qual as experiências de trabalho e a carreira estão inseridas mudou drasticamente nas

últimas décadas. Magalhães (2011), corroborando grande parte da literatura da área, afirma que nos últimos 40 anos a norma de permanecer no mesmo trabalho ou organização por toda a vida tem sido substituída por um padrão de mudanças periódicas e rápidas na carreira. Para Bendassolli (2009) os modelos emergentes de carreira (carreiras sem-fronteira, proteana, construcionista, entre outras) apontam para necessidade de uma inter-relação entre agência pessoal e habilidades de interação e a capacidade para lidar com mudanças.

Assim, a crescente incidência de transições e descon continuidades características do mundo do trabalho na atualidade exige que as teorias vocacionais e de carreira reflitam sobre seus pressupostos teóricos no sentido de ampliar seu modo de compreender o processo pelo qual as pessoas escolhem e desenvolvem suas carreiras. No passado, a relação do indivíduo com o trabalho era mais estável e previsível uma vez que o contexto social e organizacional não mudava rapidamente e as carreiras eram construídas primordialmente dentro dos limites organizacionais. Hoje não existe um padrão linear para o desenvolvimento da carreira, por isso o indivíduo deve ser capaz de se adaptar periodicamente às transições e construir novos sentidos para suas experiências profissionais. Neste novo cenário, Bendassolli (2009) enfatiza que as configurações da carreira podem assumir diferentes possibilidades tais como trabalhar simultaneamente em diferentes organizações (carreira sem fronteiras), atuar em diferentes áreas (carreira portfólio) e para isso o profissional deverá ser capaz de autogerir sua carreira, buscando por meio da agência pessoal e da sua rede social criar oportunidades e construir sentidos subjetivos para suas experiências de trabalho (carreira proteana).

McMahon, Watson, Bimrose (2012) ressaltam que tais mudanças convidam os pesquisadores da Psicologia Vocacional para novas conceituações do comportamento vocacional no sentido de acomodar a flexibilidade necessária para lidar com as instabilidades do mundo do trabalho. Paralelamente, existe um movimento dos pesquisadores, teóricos e praticantes reconsiderarem construtos tradicionais atualizando-os para que possam continuar contextualmente relevantes.

A proposta teórica apresentada por Donald Super foi desenvolvida ao longo de cerca de sessenta anos de dedicação ao campo da Psicologia Vocacional (1934-1994) e a relevância da sua obra torna-se marcante devido ao fato dos seus pressupostos integrarem diferentes abordagens da Psicologia (por exemplo, diferencialista, desenvolvimentista, dinâmica, fenomenológica, contextualista) e dos seus conceitos serem oriundos de dados empíricos que gradativamente foram incorporados ao escopo da sua

teoria. Lassance et al. (2011) ressaltam que a abordagem de Super reúne 198 trabalhos entre artigos, livros e instrumentos de medida, sendo inúmeros os trabalhos efetuados sob a sua égide, por investigadores dos cinco continentes.

Apesar dos indicadores da marcante contribuição de Donald Super para o campo da Psicologia Vocacional existem muitos questionamentos em relação à aplicabilidade e validade de sua teoria no contexto atual e multicultural do desenvolvimento das carreiras. Guichard e Huteau (2002) ressaltam que a teoria proposta por Super retrata uma série de resumos sintéticos aos quais, apesar de possuírem evidências empíricas, falta uma lógica que permita explicar de modo conclusivo a origem e interação dos fenômenos que retrata. Os autores são enfáticos em afirmar que a grande lacuna da teoria de Super reside no fato de não ter sido concebida para explicar a origem dos fenômenos que descrevia, mas sim para definir os princípios para intervenções em Orientação para a Carreira. Assim, na perspectiva dos autores, a teoria não conseguiu explicar a emergência e interação dos fenômenos por ela descritos, sendo que, as considerações científicas propostas são, antes de tudo, meios ao serviço da prática.

Savickas (1997), discutindo esta crítica enfatiza que a segmentação dos principais postulados da teoria de Super é, ao mesmo tempo, o ponto forte e fraco da sua teoria. Pode ser visto como ponto forte, pois tais resumos baseiam-se em dados empíricos que foram apresentados de forma cautelosa para evitar conclusões prematuras. Por outro lado, a estrutura fragmentada de sua teoria torna-se um dos maiores problemas que os teóricos e pesquisadores devem considerar. Neste sentido, é importante que sejam feitos esforços no sentido de integrar os diversos fragmentos da teoria em uma teoria abrangente que seja baseada em princípios lógico-dedutivos capazes de gerar novas hipóteses e *insights*.

A contra-argumentação de Savickas (1997) que sugere a articulação dos principais conceitos da teoria de Super em uma teoria abrangente, tem sido feita principalmente pelas teorias vocacionais contemporâneas da Construção da Carreira (Savickas, 2005) e o Paradigma do Life Design (Savickas et al., 2009). Os principais postulados apresentados pela teoria de Super tais como o desenvolvimento de carreira ao longo da vida, a escolha vocacional como a tradução dos autoconceitos em termos ocupacionais e o desenvolvimento de carreira articulado aos diferentes papéis sociais, continuam atuais e serviram de base para a elaboração destas teorias reconhecidas como referência na contemporaneidade.

Ambas as teorias recorrem aos princípios de Super para descrever os processos pelos quais a carreira se constrói mais recentemente. Sem dúvida, novas considerações

e descrições dos processos subjacentes são acrescentadas nos modelos atuais. Percebe-se, por exemplo, que nas teorias contemporâneas as questões sociológicas estão mais detalhadas. Em relação aos autoconceitos, Super afirma genericamente em suas proposições que eles se constroem em diferentes espaços de vida do indivíduo, no entanto não aprofunda nas explicações de como são construídos a partir das relações do indivíduo com seus contextos sociais, apontando para as teorias fenomenológica e da aprendizagem social a explicação de tais processos. Por sua vez, as teorias contemporâneas enfatizam que os indivíduos constroem diferentes sentidos sobre si a partir dos modelos identitários disponíveis no seu meio social (Guichard, 2005). Por isso, a visão tradicional de vocação que precisa ser descoberta no momento da escolha profissional é superada pela ideia de formação e tradução dos autoconceitos em termos ocupacionais enfatizada no modelo do Arco Normando. Em um mundo em constantes transformações, as “escolhas” ou decisões de carreira deverão ser feitas durante todo o ciclo de vida, em diferentes contextos, exigindo do indivíduo a atualização constante dos autoconceitos ocupacionais que precisam se adaptar cada vez mais rapidamente às novas situações que se apresentam na vida, na carreira e no mundo.

Outro grande questionamento à teoria de Super recai sobre o fato de ser uma teoria culturalmente marcada. Segundo Guichard e Huteou (2002) o próprio Super e os principais colaboradores reconheceram a limitação de alguns dos seus pressupostos, em especial os que se referem aos maxi e miniciclos como indicativos da maturidade e/ou adaptabilidade de carreira. Os críticos argumentam que estes pressupostos teóricos foram escritos em meados do século passado e descrevem o que então se esperava da vida, em especial da vida de um indivíduo do sexo masculino. Atualmente, a sociedade vivencia outras condições e as novas narrativas da vida contemporânea estão longe de serem claras, coerentes e completas, o que demonstraria o caráter datado da teoria proposta por Super.

Partindo de premissas do construcionismo social, Savickas (2005) faz importantes considerações ressaltando a utilidade e a aplicabilidade, nos dias atuais, dos estágios do desenvolvimento de carreira e suas tarefas. Segundo o autor, tais pressupostos funcionariam como “uma” e não a “única” possibilidade para o indivíduo compreender a si mesmo, sua carreira e a dos outros. Funcionaria como um roteiro que oferece sentido para que as pessoas possam interpretar e narrar suas experiências de trabalho, tornando seus sentidos subjetivos compreensíveis para os outros que compartilham da mesma estrutura social. Tais roteiros podem ser utilizados pelos indivíduos em sua totalidade

ou parcialmente, uma vez que cada indivíduo adapta esta grande narrativa de acordo com o momento histórico, a localidade e as características de gênero, raça, classe social, entre outros.

A grande narrativa apresentada pelos estágios do desenvolvimento de carreira foi construída na década de 1950 e retrata uma história de progresso. No entanto, sabe-se que para muitos trabalhadores do século XXI, ao invés de progresso, eles encontrarão muitas barreiras que os forçarão a regredir, a estagnar ou a parar. A narrativa da sociedade pós-industrial mudou da estabilidade para a mobilidade, entretanto as novas histórias deverão enfatizar os miniciclos de adaptação às transições, especialmente aquelas imprevistas e traumáticas, e não a linearidade dos maxiciclos.

Buscando responder às mudanças sociais ocorridas na sociedade Super, propôs na Teoria *Life-Span, Life-Space* a inclusão de uma gama de papéis sociais na equação do desenvolvimento de carreira, ao invés de concentrar-se apenas no papel de trabalhador. Tal preocupação continua sendo um ponto central para a Psicologia Vocacional contemporânea, uma vez que a sociedade moderna possibilita a participação em múltiplos papéis sociais, cabendo ao indivíduo gerenciar sua participação nestes papéis de modo a encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Nesta direção, os pressupostos da teoria de Super continuam sendo referências importantes para a compreensão de fenômenos contemporâneos que afetam o comportamento vocacional como, por exemplo: desenvolvimento de carreira de adultos e idosos, a inter-relação e conflito do trabalho com o lazer, a saliência do trabalho para jovens com dificuldades de fazer a transição da universidade para o trabalho, entre outros. Hoje, o papel das intervenções de carreira recai em ajudar os indivíduos a construir projetos pessoais e profissionais ajudando-os a criar sentido para suas experiências de vida e trabalho e não apenas orientar na escolha de um curso e/ou trabalho.

Por fim, um dos maiores indicadores da utilidade da teoria de Super na contemporaneidade está no refinamento do construto adaptabilidade de carreira, que passa a ser incorporado como tema central na Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005) e do paradigma do *Life Design* (Savickas et al., 2009). McMahon, Watson e Bimrose (2012) pontuam que trinta anos depois de sua formulação inicial, a adaptabilidade de carreira continua sendo um aspecto fundamental para o processo de desenvolvimento de carreira no século XXI. A relevância deste construto, como um conceito transcultural, torna-se evidente na elaboração da Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale*) e sua validação em diferentes países,

inclusive no Brasil (Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhaes & Duarte, 2012).

Finalizando, pode-se dizer que os principais postulados de Super continuam sendo válidos e aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea, servindo como elementos estruturantes tanto para a prática como para a consolidação de novas teorias.

Considerações finais

A proposta teórica apresentada por Super no início da década de 1950, apesar das suas limitações e das mudanças no mundo do trabalho e na sociedade, em geral, conseguiu se atualizar ao longo do tempo, por meio de teorias dela derivadas, sendo capaz de isolar e classificar fatos, identificar importantes variáveis e sintetizar conhecimentos que continuam sendo úteis e aplicáveis na atualidade. Consiste em um dos alicerces, juntamente com as teorias da Construção de Si (Guichard, 2005) e da Construção da Carreira (Savickas, 2005), que embasam o paradigma contemporâneo *Life Design* ou Construção da Vida. Para conhecer os novos paradigmas há que se conhecer aqueles historicamente relevantes que alicerçaram o desenvolvimento dos novos referenciais da Psicologia Vocacional.

Argumentando a respeito do trabalho desenvolvido por Super, Taveira (2010/2011) ressalta que as formulações mais recentes da sua teoria contribuem para conceber o desenvolvimento da carreira, não como um padrão rígido, linear e irreversível de desenvolvimento humano (como os críticos argumentam), mas mais como um processo que evolui em espiral com miniciclos de mudança do comportamento vocacional. Deste modo, a carreira se assemelha a um arco-íris, onde convivem diferentes papéis de vida, de forma variada, de acordo com a fase da vida, a pessoa e o contexto sócio-histórico. Assim, a noção de carreira atende aos padrões da vida moderna. A carreira define-se, então, pela constelação e saliência dos papéis, as atividades e o contexto. Para a teoria de Donald Super os autoconceitos relacionados com os diferentes papéis de vida, a capacidade pessoal para gerir o trabalho, a família e a vida pessoal, bem como o trabalho não remunerado assumem maior visibilidade e importância.

Pode-se dizer, sem dúvida, que a teoria vocacional proposta por Super é uma teoria que irá sempre referenciar futuras construções teóricas e fundamentar a prática da Orientação Profissional e de Carreira. Como qualquer teoria, requer atualização, reformulação, revisão e novas criações para atender às demandas da contemporaneidade. No entanto, os pressupostos do desenvolvimento de carreira ao longo da vida, o papel dos autoconceitos e dos papéis sociais e a adaptabilidade de carreira continuam

sendo essenciais para compreender as decisões sobre estudos e/ou trabalho e o desenvolvimento da carreira ao longo da vida no século XXI.

De modo geral, os modelos do Arco-Íris da Vida e Carreira e do Arco Normando, contemplam em seus pressupostos aspectos que vão ao encontro das novas demandas do mundo do trabalho, uma vez que preconizam que a carreira se desenrola ao longo de todo o ciclo de vida e inclui os diferentes papéis sociais ao invés de limitar-se apenas ao trabalho (modelo Arco-Íris da Vida e Carreira). Além disso, o modelo do Arco Normando dá ênfase ao processo de produção de sentidos sobre si mesmo e às experiências de vida e trabalho. Nas intervenções de carreira, a pessoa é encorajada, no desenvolvimento de sua carreira, a confrontar seu autoconceito e o contexto social buscando entender a sua história de vida e a partir daí construir alternativas de ação que precisam ser revistas constantemente viabilizando a adaptabilidade frente às inúmeras transições que caracterizam o mundo do trabalho atual.

Por outro lado, faz-se necessário que os pesquisadores do desenvolvimento de carreira mobilizem esforços no sentido de realizar pesquisas que busquem explicar a origem e interação entre os diferentes fenômenos descritos na teoria, em especial no que diz respeito aos maxi e miniciclos, aos papéis sociais e sua saliência em diferentes estágios da carreira, aos processos de interação entre variáveis individuais e sociais, o papel da aprendizagem social, a adaptabilidade de carreira, entre outros. Além disso, Oliveira (2007) pontua que, de acordo com a literatura, existe a demanda por pesquisas que busquem investigar a aplicação dos pressupostos da teoria de Super expandindo-se a questões de raça, gênero e cultura.

Savickas (1994), retratando a história de vida de Super ressalta que a vida deste importante teórico da Psicologia Vocacional se assemelha à vida de um desbravador que, por meio do seu pioneirismo, construiu um mapa para que outros pudessem utilizar do seu modo, fomentando a construção de novas teorias que contribuíssem para a consolidação da Psicologia Vocacional na contemporaneidade. Isso mesmo é o que um de seus seguidores, Mark Savickas, está fazendo, juntamente com outros pesquisadores de diferentes países, na elaboração do paradigma do *Life Design*. Afinal, toda e qualquer teoria é datada e retrata seu tempo de criação. O mérito está em saber o quanto ela fornece sustentação para outras que dela serão derivadas. Deste modo, a compreensão dos pressupostos teóricos postulados por Donald Super continua sendo imprescindível para a atuação competente do orientador profissional e de carreira que deve considerar o desenvolvimento de carreira como um processo que ocorre ao longo da vida e engloba diferentes

papéis sociais e que resulta da produção de sentidos sobre a sua história de vida e trabalho em determinada época, local e sob certas circunstâncias socio-históricas. A compreensão sobre tais processos poderá auxiliar pessoas e grupos a modificarem o curso de suas histórias de vida.

Espera-se ainda que a carreira deste importante teórico da Psicologia Vocacional possa continuar servindo de inspiração para o desenvolvimento de teorias e de carreiras de profissionais e pesquisadores que se dedicam a esse domínio do conhecimento teórico e prático.

Referências

- Balbinotti, M. C. A. (2003). A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16, 461-473.
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *RAE*, 49, 387-400.
- Gago, T. D. E. (2008). *Crenças de eficácia nos papéis de carreira, valores de vida e prática de supervisão de ensinos clínicos em enfermeiros*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Guichard, J. (2005). Life-long self construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2002). *Psicologia da orientação* (A. P. da Silva, Trad.). Lisboa: Instituto Piaget.
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). Terceira demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In: M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (Vol. 1, pp. 135-166). São Paulo: Vetor.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência de papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-32.
- Lobato, C. R. P. S. (2001). *Maturidade vocacional e gênero: Adaptação e uso de instrumentos de avaliação*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Magalhães, M. O. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Magalhães, M. O. (2011). Quinta demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira? Enfoque transicional. In: M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (Vol. 1, pp. 195-224). São Paulo: Vetor.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: Qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 762-768.
- Oliveira, M. C. (2007). *Desenvolvimento e maturidade de carreira de estudantes universitários: Validação de instrumentos de medida*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Oliveira, M. C., Guimarães, V. F., & Dela Coleta, M. F. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 11-18.
- Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (Org). (2011). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos: Vol. I*. São Paulo: Vetor.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43, 4-9.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2001a). Envisioning the future of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 167-170.
- Savickas, M. L. (2001b). Developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: S. D. Brown & R. W. Lent (Orgs.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

- 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.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *Personnel and Guidance Journal, 61*, 555-562.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development*, (2nd ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D., & Šverko, B. (Eds.) (1995). *Life roles, values and careers. International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Taveira, M. C. (2010/2011). Análise crítica do modelo Life Designing: Contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia, 42*, 71-81.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 680-685.
- Teixeira, M. O., & Barros, A. F. (2010/2011). Orientação e educação? Que relação no paradigma do Life Design? *Revista Portuguesa de Psicologia, 42*, 93-99.
- Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Super, D. E., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1984). *Career development inventory: Vol. 2: Technical manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Recebido: 04/05/2012

1ª Revisão: 06/07/2012

Aceite final: 12/09/1012

Sobre as autoras

Marina Cardoso de Oliveira é psicóloga e mestre pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU-MG). Professora da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Paranaíba (UFMS-CPAR). Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, campus Ribeirão Preto (USP-RP).

Lucy Leal Melo-Silva é livre docente na Graduação e Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, campus Ribeirão Preto (USP-RP). Pesquisadora CNPq.

Marília Ferreira Dela Coleta é psicóloga, doutora em Psicologia e docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU).