

# Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira Proposto por Donald Super

---

---

*Marina Cardoso de Oliveira*<sup>1</sup>

Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia

*Vanessa da Fonseca Guimarães*

Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia

*Marília Ferreira Dela Coleta*

Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia

## RESUMO

O Modelo de Avaliação e Orientação de Carreira proposto por Donald Super (*C-DAC Model*) traduz a sua teoria do desenvolvimento de carreira em termos práticos. Após décadas de pesquisas teóricas, Donald Super criou um modelo de avaliação e orientação que utiliza os principais conceitos de sua teoria, tais como, a maturidade de carreira, saliência dos papéis e autoconceitos, contribuindo para que os orientadores profissionais possam auxiliar as pessoas a resolverem os seus problemas de carreira de forma integradora. Este modelo auxilia na compreensão dos determinantes objetivos e subjetivos do desenvolvimento de carreira, superando o modelo tradicional de orientação de carreira que se baseia fundamentalmente nos modelos de combinação (*matching models*). O presente artigo tem como objetivo descrever as características e as etapas deste modelo de avaliação e orientação de carreira, além de discutir as suas implicações práticas para os orientadores de carreira.

*Palavras-chave:* avaliação de carreira; escolha de carreira; maturidade de carreira; Donald Super.

## ABSTRACT: A Career Developmental Assessment and Counseling Model based on Donald Super's Theory

The Career Developmental Assessment and Counseling model proposed by Donald Super (*C-DAC Model*) reflects his career development theory in practice. After decades of theoretical research he developed important concepts such as: career maturity, role salience in work and self concept. Donald Super created a new career assessment and counseling model that is based on the main concepts of his theory so helping career practitioners and counselors to guide their clients in dealing with their career problems in an integrating way. This model helps to understand the objective and subjective determinants of career development, reaching beyond the traditional models that are mainly based on matching models. This paper aimed at describing and discussing the principal characteristics and procedures proposed by Super's Model and its practical implications for career counseling.

*Keywords:* career assessment, career choice, career maturity; Donald Super's C-DAC.

## RESUMEN: Modelo Desarrollista de Evaluación y Orientación de Carrera Propuesto por Donald Super

El modelo de evaluación y orientación de Carrera propuesto por Donald Super (*C-DAC Model*) pone en términos prácticos su teoría de desarrollo de carrera. Después de décadas de investigaciones teóricas

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Avenida João XXII, 716, apto 101, 38408-016, Uberlândia, MG. Fone: (34) 32165940. E-mail: marinatalento@gmail.com

---

---

Donald Super creó un modelo de evaluación y orientación que utiliza los principales conceptos de su teoría, tales como madurez de carrera, destaque de los papeles y autoconceptos, contribuyendo para que los orientadores profesionales puedan auxiliar a las personas a resolver sus problemas de carrera de forma integradora. Este modelo facilita la comprensión de los determinantes objetivos y subjetivos del desarrollo de carrera, superando al modelo tradicional de orientación de carrera que se basa fundamentalmente en los modelos de combinación (*matching models*). Este trabajo se propone describir las características y las etapas de este modelo de evaluación y orientación de carrera, además de discutir sus implicaciones prácticas para los orientadores de carrera.

*Palabras clave:* evaluación de carrera, elección de carrera, madurez de carrera; Donald Super.

A importância da orientação profissional e de carreira tem se fortalecido ao longo dos anos, principalmente em resposta às inúmeras demandas advindas das transformações sociais e tecnológicas observadas no mundo do trabalho. Hoje, a economia e o mercado de trabalho exigem dos profissionais competências que vão além do conhecimento técnico. Competências comportamentais e adaptativas como ser pró-ativo, trabalhar em equipe, apresentar boa energia para o trabalho, ser criativo com suas tarefas, ou fazer um trabalho rápido e sem erros são tão relevantes quanto o conhecimento técnico. Além destes aspectos, observa-se um aumento na carga horária trabalhada, exigindo do profissional maior disponibilidade e dedicação. Este aumento de exigências acaba acarretando, em algumas situações, um relevante desgaste ocupacional e emocional do profissional.

É correto afirmar que, a carreira é um dos fatores que contribuem para o desenvolvimento e equilíbrio da vida do indivíduo como um todo, sendo um aspecto da vida moderna tão importante quanto a família, os estudos e o lazer. Frequentemente os profissionais se deparam com eventos que refletem conquistas, competições, desafios e fracassos. Ao enfrentar estes eventos observa-se que quando o indivíduo conhece seus objetivos e decide-se por opções que respeitam seus valores, suas características pessoais e vocacionais, a evolução da carreira se faz mais fácil e prazerosa, contribuindo para o constante aprendizado.

Neste sentido, o papel do orientador profissional e de carreira deve ser o de facilitador deste processo que envolve escolhas e decisões importantes para a vida do indivíduo e, para isto, o profissional da área deve estar sempre atualizado e conhecer bem as teorias e técnicas que constituem o seu campo de

atuação. A própria velocidade das mudanças vivenciadas no mundo atual exige que o orientador profissional e de carreira tenha como meta a constante atualização teórica, e uma variedade de conhecimentos técnicos para que seja capaz de responder adequadamente às demandas de seu meio e de seus orientandos.

É ciente das exigências atuais que este ensaio se propõe a apresentar inicialmente um breve histórico das teorias de Desenvolvimento de Carreira e posteriormente o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira (Super, 1983) que neste ensaio abreviaremos de *MDAOC*, buscando proporcionar ao leitor, uma discussão teórico-prática sobre o mesmo.

### **Modelos de Avaliação e Orientação de Carreira**

As primeiras teorias sobre desenvolvimento de carreira surgiram no início do século XX, e tinham como objetivo adequar as características do indivíduo às características exigidas para o desempenho de determinada função. O modelo de avaliação utilizado em orientação de carreira era baseado na Psicologia Diferencial e na teoria dos Traços e Fatores onde a ação central consistia na equiparação das habilidades e interesses do indivíduo com as características das profissões, destacando a grande utilização de testes de interesses e habilidades durante o processo de orientação (Super, 1983).

Influenciada pela perspectiva taylorista, a orientação de carreira visava neste período diminuir o número de acidentes de trabalho e aumentar a produção, utilizando para isso, o simples método de combinação (*matching models*) entre as aptidões individuais e as exigências de determinado cargo. Os procedimentos utilizados em orientação de carreira baseados neste modelo consistem basicamente em

quatro etapas: 1) uma avaliação preliminar das informações obtidas através da entrevista de triagem; 2) avaliações mais densas com base nos resultados obtidos através dos testes de interesses e habilidades; 3) revisão de todas as informações obtidas nas etapas anteriores e interpretação dos resultados na tentativa de prever algumas alternativas de carreira; 4) acompanhamento do indivíduo que, apesar de estar descrito na teoria, nem sempre é realizado na prática (Super, 1983).

Porém, uma das principais críticas ao modelo tradicional de combinação é que ele não considera as transformações ocorridas na interação entre o orientando e o orientador, principalmente no que se refere à cristalização das preferências e consolidação do autoconceito pessoal e ocupacional. Além disso, este modelo parte do pressuposto que todos os indivíduos que estão sendo avaliados são suficientemente maduros vocacionalmente e já possuem traços estáveis e coesos, assumindo a idéia de que o orientando já está preparado para utilizar o conhecimento produzido durante a orientação de carreira. No entanto, o que se observa na prática é algo bem diferente, ou seja, na maioria das vezes o orientando ainda não está maduro vocacionalmente e muitos resultados obtidos nos inventários de interesses e habilidades são baseados em informações distorcidas do mundo do trabalho, das profissões e do conhecimento que o orientando tem de si mesmo (Super, 1983).

A partir da década de 1950 observa-se uma mudança de enfoque nas teorias do desenvolvimento de carreira e esta renovação ocorreu após a introdução de teorias do desenvolvimento aplicadas às questões de carreira. Donald Super foi o pioneiro em entender o comportamento vocacional através de uma perspectiva do desenvolvimento humano. Nesta nova proposta, as escolhas vocacionais deixam de ser entendidas como a escolha de uma profissão, realizada através da simples comparação, entre características pessoais e profissionais, num determinado momento e passam a ser entendidas como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e em vários contextos sociais (*life-span*, *life-space*). A escolha da profissão/carreira passa a ser vista como algo dinâmico, produto de uma série de

pequenas decisões, ao invés de uma decisão única e imutável. Além disso, fatores socioeconômicos, tecnológicos e ambientais, tais como a família, comunidade, sociedade e economia exercem forte influência no desenvolvimento de carreira (Super, 1983; Super, 1990; Super, Osborne, Walsh, Brown & Niles, 1992).

Neste contexto, Super (1983) criou o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira - *MDAOC*, citado na literatura internacional como "*C-DAC model*". Este modelo apresenta alguns conceitos mais importantes da sua teoria e ajuda a compreender a dinâmica da escolha profissional e do desenvolvimento de carreira. Dentre estes conceitos destacam-se: maturidade de carreira, saliência dos papéis e autoconceitos sem, contudo, desconsiderar aspectos como as habilidades e interesses (Savickas, 2001; Balbinotti, 2003).

Para compreender o *MDAOC* há a necessidade do orientador de carreira conhecer os pressupostos teóricos que o fundamentam, e, a melhor forma para isso, é revisar os trabalhos de Super (1957, 1983, 1985, 1990), Super, Starishevsky, Matlin e Jordaan (1963) e Super e colaboradores (1992). No entanto, McDaniels e Gysbers (1992, citado por Lima, 1998) resumem alguns aspectos relevantes a serem considerados. São eles:

- 1) A carreira do indivíduo inclui outros papéis, além do profissional (*life-space*), sendo assim a orientação de carreira não deve se restringir apenas à escolha profissional;
- 2) As decisões profissionais são idênticas a outras decisões e ocorrem durante todo o ciclo de vida do indivíduo (*life-span*), por isso a orientação de carreira deve auxiliar o indivíduo em suas decisões ao longo da vida;
- 3) O desenvolvimento de carreira pode ser descrito como um processo com etapas a serem alcançadas (estágios do desenvolvimento de carreira), e cada etapa possui tarefas específicas a serem realizadas. No entanto, estas etapas nem sempre são lineares, mas cíclicas, isto é, indivíduos numa etapa mais adiantada da vida podem retornar aos estágios anteriores do desenvolvimento, isto é o que Super (1990) chama de reciclagem. O orientador, por sua vez, deve ajudar os seus orientandos a compreender que nada de incomum se passa quando isso acontece;

4) Os indivíduos que estão em diferentes estágios do desenvolvimento de carreira têm necessidades diferentes, bem como indivíduos que estão no mesmo estágio, mas apresentam diferentes níveis de maturidade, também precisam ser orientados de forma diferente. Neste sentido, o orientador precisa conhecer os estágios do desenvolvimento de carreira e suas respectivas tarefas para diagnosticar corretamente a problemática do orientando e assim selecionar estratégias de intervenção adequadas.

O Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira - *MDAOC* proposto por Donald Super (1983) considera ainda os seguintes aspectos: 1) autonomia, orientação para o futuro e auto-estima; 2) importância e significado do trabalho; 3) maturidade de carreira; 4) avaliação dos interesses, habilidades, valores e tentativa de encontrar a melhor opção de carreira que satisfaça as necessidades profissionais, bem como outras necessidades. A Tabela 1 descreve passo a passo as etapas deste modelo.

Tabela 1

## Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira (Super, 1983)

1ª Etapa	<p>AVALIAÇÃO PRELIMINAR</p> <p>A. Reunir as informações disponíveis</p> <p>B. Entrevista de triagem</p> <p>C. Avaliação preliminar</p>
2ª Etapa	<p>AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE: o que avaliar?</p> <p>A. Importância do Trabalho</p> <p>1. Importância relativa dos diversos papéis sociais</p> <p>a. Estudante</p> <p>b. Trabalhador</p> <p>c. Filho e esposo (a)</p> <p>d. Cidadão</p> <p>e. Lazer</p> <p>2. Valores a alcançar em cada papel</p> <p>B. Maturidade de Carreira</p> <p>1. Atitudes de Planejamento</p> <p>2. Atitudes de Exploração</p> <p>3. Habilidades de Tomada de Decisão</p> <p>4. Informação</p> <p>a. Mundo do Trabalho</p> <p>b. Ocupações preferidas</p> <p>c. Outros papéis sociais</p> <p>5. Realismo</p> <p>C. Habilidades e Potencial</p> <p>D. Áreas de interesses</p>
3ª Etapa	<p>AVALIAÇÃO DE TODAS AS INFORMAÇÕES</p> <p>A. Revisão das informações</p> <p>B. Importância do Trabalho</p> <p>C. Maturidade de Carreira</p> <p>D. Combinação e Predição</p> <p>1. Indivíduo e profissões</p> <p>2. Indivíduo e outros papéis sociais</p> <p>E. Planejamento da orientação com o orientando e com a família</p>
4ª Etapa	<p>ORIENTAÇÃO</p> <p>A. Revisão conjunta e discussão</p> <p>B. Revisão ou aprovação da avaliação</p> <p>C. Assimilação por parte do orientando</p> <p>1. Compreensão do estágio do desenvolvimento de carreira atual e futuro</p> <p>2. Compreensão do significado do trabalho e dos demais papéis sociais</p> <p>3. Exploração para Maturidade?</p> <p>4. Exploração para cristalização das preferências?</p> <p>5. Exploração para a especificação?</p> <p>6. Escolha e Formação?</p> <p>7. Pesquisa por oportunidades de trabalho ou outras alternativas para a auto-realização?</p> <p>D. Discussão e Planos de ação</p> <p>1. Planejamento da ação</p> <p>2. Execução</p> <p>3. Acompanhamento e revisão dos resultados</p>

Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais. Proibida a reprodução sem autorização.

Comparando o modelo tradicional de orientação e o *MDAOC* observa-se que ambos descrevem quatro etapas a serem seguidas, no entanto, o modelo de avaliação e orientação proposto por Super (1983) analisa aspectos importantes do desenvolvimento de carreira negligenciados pelo modelo de combinação.

Em ambos os modelos, a primeira etapa de avaliação segue os mesmos princípios, ou seja, uma avaliação inicial da problemática de carreira do orientando, entretanto as etapas seguintes se diferenciam. O *MDAOC* de Super (1983) examina o orientando mais profundamente, fazendo um estudo sobre a história de carreira do orientando e suas possibilidades. A primeira pergunta a ser respondida por este modelo é a necessidade de mais informações relacionadas ao desenvolvimento de carreira e não necessariamente a área de interesse ou área de atuação que o orientando irá trabalhar como é feito no modelo tradicional de combinação.

No *MDAOC* há preocupação em avaliar a prontidão do orientando para utilizar o conhecimento que possui sobre os seus interesses e habilidades e empregá-lo adequadamente durante suas escolhas de carreira. Esta prontidão pode ser verificada através da avaliação de aspectos descritos na segunda etapa do processo, tais como a avaliação da maturidade de carreira, da importância atribuída pelo orientando aos diversos papéis sociais (*role salience*) e seu autoconceito.

Para avaliar a maturidade de carreira, Super, Thompson, Lindeman, Jordaan e Myers (1981) desenvolveram o Inventário de Desenvolvimento de Carreira (CDI) que avalia quatro dimensões deste construto (planejamento, exploração, informação sobre o mundo do trabalho e tomada de decisão). No Brasil existe a adaptação da versão para estudantes do ensino médio (Lobato, 2001) e a validação em andamento da versão para estudantes universitários (Oliveira, s.d.). Mas há ainda a possibilidade de avaliar esta dimensão de forma subjetiva, através do exame em profundidade da maturidade do orientando, refletindo sobre aspectos, como a predisposição para o planejamento e exploração de carreira, sendo estas atitudes fundamentais para que

o orientando conheça bem suas opções de carreira antes de confirmar sua escolha e ingressar no mundo do trabalho. Além disso, sabe-se que a maturidade de carreira também engloba a avaliação de aspectos cognitivos como informação sobre o mundo do trabalho, as profissões e os estágios do desenvolvimento de carreira, além de conhecimentos sobre os princípios de tomada de decisão e o realismo na elaboração das alternativas de carreira (Lima, 1998).

Ainda na segunda etapa é fundamental para o orientador entender a importância dos papéis sociais e o significado atribuído pelo orientando ao trabalho, família, lazer, educação e cidadania, bem como o grau em que os trabalhos não remunerados podem servir como alternativas para a expressão de suas habilidades, interesses e valores. Para avaliar esta dimensão do modelo há o Inventário de Importância do Trabalho - "*Salience Inventory*" (Super & Nevill, 1986), porém este instrumento não está disponível no Brasil. Entretanto, o orientador deve buscar informações, seja através de entrevistas ou outros métodos, sobre os aspectos avaliados por este instrumento, que são o envolvimento, interesse e engajamento do orientando no desempenho de cada um destes papéis sociais (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Considerações também devem ser feitas nesta segunda etapa, no sentido de avaliar a consistência do autoconceito e da auto-estima do orientando, que reflete no realismo das suas possibilidades de carreira. Super (1983) enfatiza que a pessoa que não se considera merecedora de respeito tende a sentir menos confiança em si mesma e por isso, pouco pode fazer para controlar e planejar sua carreira. Embora esta dimensão esteja implícita neste modelo, é ressaltada por Super e colaboradores (1992) em outro trabalho. Sobre este aspecto, o orientador terá que criar condições para avaliar de forma subjetiva como o orientando organiza e sintetiza suas experiências de vida, traduzindo estas experiências em autoconceitos pessoal e ocupacional. Avaliar a auto-eficácia e o *locus* de controle são aspectos interessantes a serem analisados. Super (1990) acredita que a aprendizagem social é um importante elemento que favorece o desenvolvimento da carreira.

Após verificar a maturidade de carreira, a importância dos papéis e o autoconceito é que as habilidades e as áreas de interesse do orientando devem ser analisadas, isso porque é necessário compreender se o orientando está pronto para utilizar tais informações. Para isso, o orientador poderá utilizar inventários de interesses e habilidades.

Cabe então, na terceira etapa do processo, analisar todas as informações coletadas até o momento e junto com o próprio orientando e sua família (se for o caso) planejar as próximas ações a serem realizadas. A participação ativa do orientando, durante o processo de orientação, faz-se muito importante neste momento.

A quarta etapa é a orientação propriamente dita, onde as três primeiras etapas servirão de subsídio para que o orientador e orientando identifiquem claramente qual é o estágio do desenvolvimento de carreira em que o orientando se encontra e quais são os aspectos que ele precisará desenvolver para que consiga atingir os seus objetivos de carreira, bem como para atingir suas expectativas de auto-realização. Uma característica importante desta quarta etapa é a participação efetiva do orientando no processo de orientação, através da assimilação de todos os aspectos necessários ao seu desenvolvimento de carreira. Para isto, é importante que o orientador consiga deixar claro para o orientando a importância dos aspectos abordados nas etapas anteriores e que o desenvolvimento de carreira é um processo que depende do conhecimento e das atitudes do próprio orientando no sentido de realizar seus planos de carreira.

Para finalizar o processo, orientador e orientando discutem os resultados e elaboram um plano de ação para que os objetivos definidos durante o processo de orientação sejam efetivamente realizados. Super (1983) ressalta que as quatro etapas descritas neste modelo estão apresentadas em uma ordem lógica, mas por razões psicológicas o processo de avaliação pode seguir qualquer ordem, de acordo com a necessidade apresentada pelo orientando.

O objetivo maior do *MDAOC* é oferecer suporte para que o orientando entenda a carreira como um processo em constante desenvolvimento, tornando-o capaz de conhecer e diferenciar os aspectos

que devem ser considerados ao longo de seu desenvolvimento profissional. Este modelo também possibilita ao orientando desenvolver e aceitar um quadro integrado de si mesmo e dos seus papéis de vida, testando estes conceitos face à realidade e traduzindo-os em autoconceitos ocupacionais que são essenciais na busca pelo sucesso e satisfação profissional. Além disso, também busca conscientizar o indivíduo sobre a importância de o trabalho agregar benefícios para o meio social onde está inserido (Super, Savickas & Super, 1996).

## CONCLUSÃO

Através da apresentação destes dois modelos de avaliação, conclui-se que o modelo tradicional de avaliação de carreira (*matching model*) foi por muito tempo o modelo mais utilizado em orientação de carreira. Embora este modelo apresente algumas limitações, quando utilizado isoladamente, ele ainda tem validade quando o objetivo da orientação se resume somente no planejamento de atividades de exploração de carreira direcionadas aos indivíduos maduros vocacionalmente, ou quando se trata de necessidades organizacionais (Super, 1983; Cortese & Schepers, 2004).

Em contrapartida, o *MDAOC* proposto por Super (1983) surge como uma alternativa a mais para auxiliar os orientadores de carreira no desempenho de suas funções, desenvolvendo, nos indivíduos, a capacidade de entender a sua carreira como um processo em constante desenvolvimento. No entanto, é preciso que os orientadores de carreira que façam uso deste modelo conheçam bem a teoria proposta por Super.

O *MDAOC* preocupa-se em agregar significado ao processo de orientação, tendo como finalidade maior, a abertura de consciência sobre os vários aspectos que influenciam as escolhas profissionais e o próprio desenvolvimento de carreira, superando, assim, as limitações encontradas no modelo tradicional de orientação.

Diante de tantas transformações no mundo do trabalho, há a necessidade dos orientadores de carreira expandirem seus conhecimentos sobre a com-

plexidade de fatores que afetam o desenvolvimento de carreira na atualidade. Para isso é importante que os mesmos busquem novos referenciais teóricos e práticos que fundamentem sua atuação.

Sendo assim, espera-se que o objetivo deste ensaio tenha sido alcançado no que se refere à descrição e à análise do Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira de Super (1983). Longe de ser um modelo único de atuação, espera-se que este texto possa auxiliar o Ori-

entador Profissional e de Carreira em sua atuação prática e em sua busca por novas ferramentas capazes de contribuir para um efetivo desenvolvimento dos seus orientandos, analisando aspectos como a maturidade de carreira, saliência dos papéis e autoconceitos. Em um mundo em constante transformação e incertezas, a necessidade do orientador e orientando conhecerem estes aspectos do desenvolvimento de carreira se fazem mais relevantes do que antes.

## REFERÊNCIAS

- Balbinotti, M. C. A. (2003). A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16 (3), 461-473.
- Cortese, S. & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 30 (2), 56-73. Retirado em 07/09/2006, do Siopsa no Word Wide Web:<http://www.siopsa.org.za/2004%20Conference/Presentations/>.
- Ferreira-Marques, J. & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. Em D. E. Super & B. Sverko, *Life roles, values and careers: International findings of the work importance study* (pp.62-74). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários*. Tese de Doutorado não-publicada, Programa de Pós - Graduação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa. Lisboa, Portugal.
- Lobato, C. R. P. S. (2001). Maturidade Vocacional e gênero: Adaptação e uso de instrumentos de avaliação. Dissertação de Mestrado não-publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Oliveira, M. C. (s.d.). *Desenvolvimento de carreira de estudantes universitários: Validação de instrumentos de medida*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia Aplicada, Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, MG.
- Savickas, M. A. (2001). Developmental perspective on vocational behavior. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- 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. (1985). Coming of age in Middletown: Career in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* (2ª ed., pp.197-261): San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1981). *The career development inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. & Nevill, D. (1986). *The Saliency Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. & Jordaan, J. P. (1963). *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board, Columbia University.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D. & Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling and Development*, 71 (1), 74-80.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life span, life space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (3<sup>a</sup>ed., pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

*Recebido em: 28/09/2006*

*1<sup>a</sup> Revisão: 07/12/2006*

*Aceite Final: 16/12/2006*

#### Sobre os autores

**Marina Cardoso Oliveira:** Psicóloga formada pela UFU/MG, Orientadora de Carreira com formação em Orientação Profissional pelo Instituto do Ser/ SP, mestranda em Psicologia Social e do Trabalho pelo programa de pós-graduação da Universidade Federal de Uberlândia, professora da Universidade Presidente Antônio Carlos – Uberlândia.

**Vanessa da Fonseca Guimarães:** Psicóloga formada pela UFU/MG, consultora em Recursos Humanos, mestranda em Psicologia Social e do Trabalho pelo programa de pós-graduação da Universidade Federal de Uberlândia.

**Marília Ferreira Dela Coleta:** Psicóloga e Doutora em Psicologia Social, professora do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.