

## DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA: PERCURSO HISTÓRICO E PARADIGMA ATUAL

2016

**Milena Carolina Fiorini**

Psicóloga e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC (Brasil)

E-mail de contato:

[milenacf.psicologa@gmail.com](mailto:milenacf.psicologa@gmail.com)

---

### RESUMO

Este estudo teórico tem como objetivo apresentar a trajetória percorrida pelos estudos no campo do desenvolvimento de carreira, destacando as teorias referenciais e o paradigma contemporâneo. A concepção de carreira nasceu no início do século XX, ligada diretamente ao aumento da eficiência industrial, com o objetivo de selecionar trabalhadores aptos a desempenhar determinadas atividades. O processo gradativo de globalização e avanço tecnológico, a partir do começo do século XXI, contribuiu para a imprevisibilidade crescente do mercado de trabalho. As abordagens em orientação profissional acompanharam essas transformações e ajustaram seus pressupostos frente aos desafios do mundo profissional. O modelo *Life Designing* (Perspectiva da Construção da Vida) representa o paradigma atual da área de desenvolvimento de carreira, e defende o caráter contextual, dinâmico, processual e narrativo da carreira. Considera-se que a compreensão da evolução histórica e dos pressupostos atuais sobre carreira é fundamental tanto para a produção de conhecimento científico consistente por parte dos estudiosos, quanto para intervenções assertivas na prática do aconselhamento de carreira por parte dos profissionais.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento de carreira, aconselhamento de carreira, perspectiva da construção da vida.



## **1. O PERCURSO HISTÓRICO DOS ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

### **1.1 As primeiras concepções sobre carreira e orientação profissional**

A Revolução Industrial, que ocorreu no início do século XX, foi o evento propulsor para o início da concepção de carreira, devido à multiplicação das profissões (Duarte, 2006). Dentro de um contexto marcado por relações hierárquicas e estabilidade no trabalho, as primeiras práticas de orientação profissional buscavam auxiliar as pessoas na conquista de um emprego assalariado (Savickas et. al., 2009). A carreira, naquele momento, representava uma forma de atender às demandas do setor industrial, e ao mesmo tempo buscar um trabalho que garantisse estabilidade, de modo a adequar as características dos sujeitos à necessidade de desempenho de tarefas na indústria (Oliveira, Guimarães, & Dela Coleta, 2006).

O primeiro centro de orientação profissional foi criado em 1902, na Alemanha (Sparta, 2003). Em 1906, passos semelhantes foram seguidos pela França; no ano seguinte pelos Estados Unidos; e em 1919, pela Espanha (Bardagi, 2007). No Brasil, assim como em âmbito internacional, as intervenções em orientação profissional surgiram anteriormente ao desenvolvimento de teorias. Nacionalmente, foi a área educacional que apropriou-se primeiramente dos serviços de orientação profissional, especialmente nas escolas técnicas (Melo-Silva, 2001). Em âmbito mundial, foram a criação de instrumentos de medida psicológica e a ampliação de pesquisas experimentais que impulsionaram o interesse pelo desenvolvimento de carreira (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006).

Parsons (1909) foi o precursor das abordagens de orientação profissional, mediante a publicação do livro “*Choosing a vocation*” (Escolhendo uma vocação). Segundo Sparta (2003), esse livro buscou fornecer algumas informações a respeito de questões profissionais, além de focar na promoção do autoconhecimento. Decorrentes dessa iniciativa, várias outras teorias foram elaboradas por diferentes autores e pressupostos. Porém, mesmo atualmente, não existe um consenso na literatura científica acerca de uma classificação específica de abordagens sobre desenvolvimento de carreira (Bardagi, 2007).

O Modelo do Traço e Fator foi desenvolvido na década de 1930 e perdurou até meados de 1960. Essa teoria utilizava os testes de aptidões, inteligência, habilidades e interesses profissionais como principais ferramentas na prática da orientação profissional (Pimenta, 1981; Sparta, 2003). O mesmo período foi marcado, também, pelo surgimento das Abordagens Psicodinâmicas, que concebiam a escolha profissional como um processo motivado por impulsos inconscientes (Bardagi, 2007).

## 1.2 A Teoria Desenvolvimentista

A Teoria Desenvolvimentista foi iniciada em 1951, por Eli Ginzberg (Bock, 2013). A principal mudança proposta por essa abordagem, em comparação com as anteriores, foi a idealização da escolha profissional como um processo contínuo, que ocorre entre os últimos anos da infância e início da vida adulta (Sparta, 2003).

Super (1957, 1981, 1985, 1990) foi o autor desenvolvimentista mais representativo nos estudos sobre desenvolvimento de carreira. O pesquisador elaborou suas premissas mediante investigações empíricas, durante cerca de 40 anos. Acompanhou a trajetória de carreira de jovens na faixa etária entre 14 e 15 anos até os 25 anos de idade, por meio de um estudo longitudinal iniciado em 1951 (Balbinotti, 2003; Bardagi, 2010).

Uma das principais contribuições de Super (1980) foi a concepção da carreira como uma sequência de posições ou papéis que o sujeito desempenha ao longo da vida. Esse conceito determinou uma mudança de paradigma em relação aos estudos predominantes até aquele momento, pois o desenvolvimento de carreira passou a ser entendido como um processo que ocorre durante todo o ciclo e espaço de vida (Super, 1990).

Oliveira, Melo-Silva e Dela Coleta (2012) pontuam que a teoria estruturada por Super passou por diversas transformações, preconizadas pelo próprio autor ao longo do aprimoramento de suas pesquisas. A denominação inicial estabelecida por Super (1957) foi “Teoria do Desenvolvimento de Carreira” (*Career Development Theory*). Em 1981, o autor alterou essa nomenclatura para “Teoria Desenvolvimentista dos Autoconceitos” (*Developmental Self-Concept Theory*). A partir da década de 1980, Super (1990) passou a designar sua teoria como “Ciclo Vital / Espaço vital” (*Life Span / Life Space*), integrando seus pressupostos a respeito do desenvolvimento vocacional e do autoconceito vocacional (Super, 1957, 1963).

Dentre os conceitos elaborados por Super, destacam-se como essenciais para o avanço do conhecimento científico em relação à orientação profissional: estágios de desenvolvimento, autoconceitos, papéis de vida, valores, e maturidade de carreira (Savickas, 2001). O autoconceito é desenvolvido mediante os diversos papéis sociais que o sujeito assume ao longo da vida, sendo definido como a formação das percepções que possui a respeito de si mesmo (Bardagi, 2007). Os valores referem-se a objetivos, que são representados por estados psicológicos, relações ou condições materiais, que o sujeito procura atingir no decorrer da construção de sua carreira (Super 1980). A maturidade de carreira pressupõe as mudanças que o sujeito precisa realizar para lidar de forma adequada com as diversas demandas sociais que recaem sobre ele em fases sucessivas (Super, 1955).

Super (1980) estruturou dois modelos de representação gráfica do desenvolvimento de carreira: o Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow*) e o Arco Normando (*Archway*

*Model*), visando sintetizar as suas proposições de forma didática. O Arco-Íris da Vida e Carreira (Figura 1) foi elaborado em 1974 e representado como um gráfico em forma de arco-íris, a partir de uma analogia com o ciclo vital. Esse modelo agrega os papéis sociais, os estágios de desenvolvimento e os espaços de vida (Oliveira et. al., 2012).

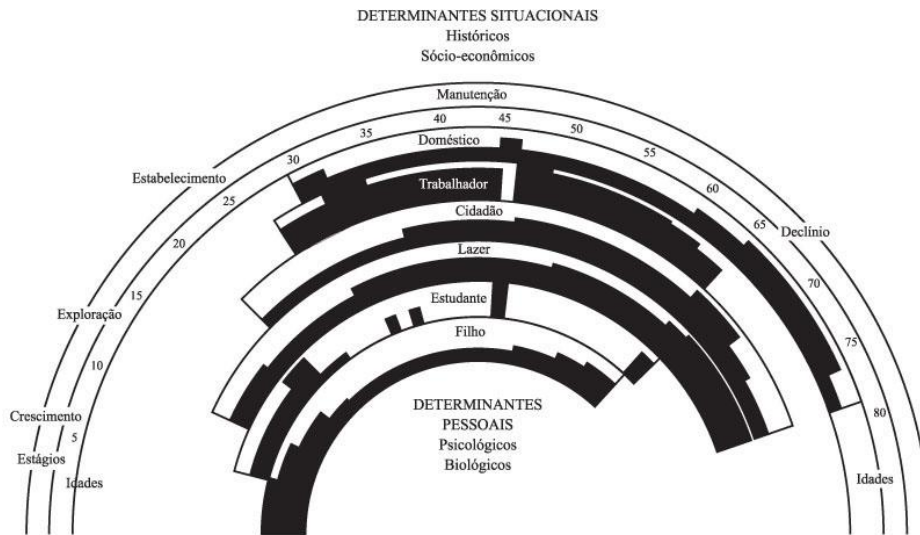


Figura 1. Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira (Super, 1990)\*  
\* Tradução dos autores. Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais.

Figura 1: Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow* (Oliveira et. al.,

A dimensão longitudinal do modelo (simbolizada pela parte externa do arco-íris) retrata os estágios do desenvolvimento de carreira, com as respectivas idades aproximadas. A dimensão latitudinal (correspondente à parte interna do gráfico) abrange os papéis e posições usualmente ocupados pelo sujeito em cada estágio do ciclo vital (Oliveira et. al., 2012). Esses papéis, de acordo com Super (1980) são de: criança (filho / filha); estudante; cidadão; trabalhador (incluindo os desempregados); e homem / mulher dedicados a atividades domésticas e familiares. Oliveira et. al. (2012) afirmam que gradualmente foram agregados os papéis de cônjuge, pai / mãe, e aposentado.

O modelo de Arco-Íris da Vida e Carreira pressupõe o desenvolvimento de carreira enquanto um processo de crescimento e aprendizado, que aperfeiçoa gradativamente o repertório vocacional (Bardagi, 2007). Portanto, o sujeito passa por estágios contínuos de desenvolvimento profissional, denominados: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio ou desengajamento (Ambiel, 2014).

O primeiro estágio (crescimento) equivale aos períodos da infância e pré-adolescência, momento em que as escolhas tendem a ser sistemáticas e fantasiosas, despertando interesses e habilidades. No estágio de crescimento, o sujeito começa a constituir o seu autoconceito, por meio da identificação com figuras importantes, principalmente da família e da escola (Super, 1957; Bardagi, 2007).

A etapa da adultez jovem (decorrer da adolescência e começo da vida adulta) corresponde ao estágio de exploração, caracterizado pela experimentação e pelo desempenho de diferentes papéis (Magalhães, 2005). A exploração é demarcada por transições e pela constante autoanálise. Contempla os subestágios de cristalização, especificação e implementação da escolha profissional. De acordo com Magalhães (2005), a síntese e categorização das informações coletadas durante a exploração são denominadas de cristalização. Por meio da especificação, o sujeito avalia os seus valores e as oportunidades do contexto, comprometendo-se com uma preferência profissional. O estágio de implementação (ou realização) caracteriza-se por ações efetivas relativas à carreira (Magalhães & Redivo, 1998), como, por exemplo, iniciar um curso de graduação ou inserir-se no mercado de trabalho.

O estágio de estabelecimento acompanha a transição para a vida adulta e consolida o estatuto profissional, convertendo as preferências em realidade (Bardagi, 2007). Nesse estágio, o autoconceito fica mais estabilizado, devido à concentração de esforços no sentido de manter-se na área de atuação escolhida (Pimenta, 1981). O estabelecimento abarca três subfases: estabilização, consolidação e promoção. A estabilização caracteriza-se pelo desenvolvimento de um estilo de vida e pela utilização das aptidões, além da tendência à autonomia financeira. A fase de consolidação é demarcada pela obtenção de segurança e estabilidade profissional. Por fim, na etapa da promoção, espera-se pela progressão na carreira, tanto em termos de responsabilidades e desafios quanto econômicos (Duarte & Rafael, 2008).

O penúltimo estágio preconizado por Super (1980) é a manutenção. Conforme a própria nomenclatura sugere, essa fase refere-se ao momento em que o sujeito busca manter a posição profissional que conseguiu atingir, sem, no entanto, deixar de buscar novos desafios e promoções (Lassance & Sarriera, 2012). Na manutenção, o autoconceito volta a se desestabilizar, tendo em vista a reavaliação das experiências profissionais e os questionamentos sobre o futuro da carreira.

O declínio ou desengajamento, por fim, assinala uma diminuição progressiva da participação no mundo do trabalho, até o provável afastamento das atividades profissionais (aposentadoria) (Lassance, & Sarriera, 2012).

Com o objetivo de demonstrar a influência dos fatores biológicos, psicológicos e socioeconômicos na construção do autoconceito e do desenvolvimento de carreira, Super (1990) elaborou o Arco Normando (*Archway Model*) (Figura 2). Segundo esse modelo, as escolhas realizadas durante a trajetória de carreira recebem influência tanto de variáveis pessoais (características de personalidade; interesses; valores pessoais e de trabalho) quanto contextuais (meio social, cultural, familiar; e oportunidades de educação e de trabalho) (Oliveira et. al., 2012).

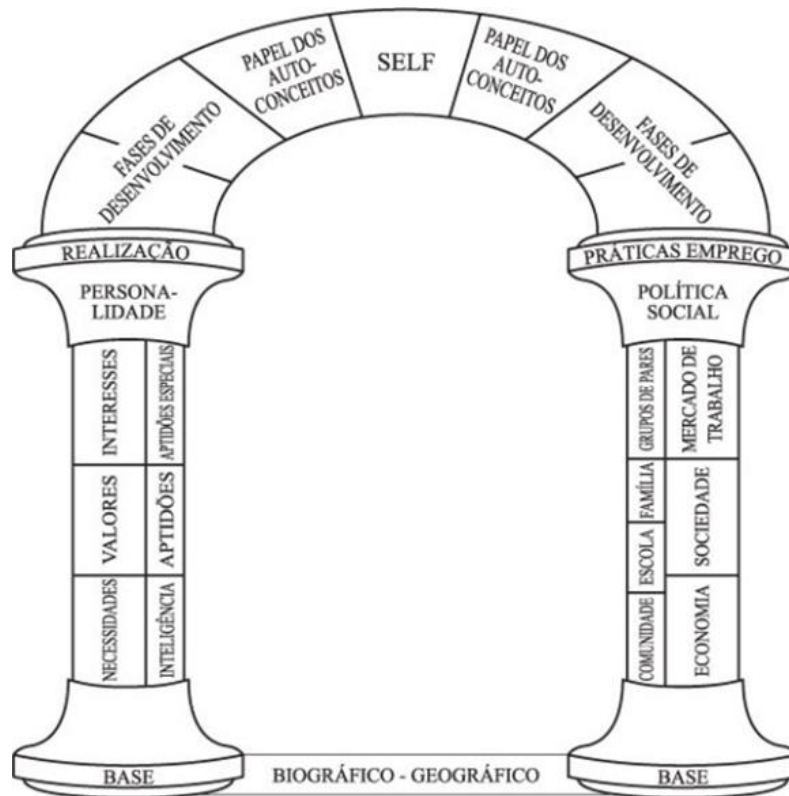


Figura 2. Modelo do Arco Normando (Super, 1990)\*

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

Figura 1: Arco Normando (*Archway Model*) (Oliveira et. al., 2006).

O pilar que se encontra à esquerda remete à importância das características pessoais no desenvolvimento de carreira, ou seja, representa as dimensões de nível pessoal. O pilar situado à direita simboliza a influência dos aspectos geográficos, culturais e socioeconômicos (Super, 1990). Esses dois pilares apresentam um mecanismo constante de interação, de modo que o lado esquerdo reflete as realizações profissionais do sujeito e o direito o estabelecimento de alguma ação prática no plano profissional. Essa interação dinâmica entre os dois pilares abrange os estágios de desenvolvimento alinhados ao cumprimento de certas tarefas, de acordo com as expectativas individuais e sociais (Oliveira et. al., 2012).

Taveira (2010/201) afirma que os estudos sobre desenvolvimento de carreira foram acentuando de forma cada vez mais evidente o dinamismo e a singularidade dos percursos de carreira. Super (1980, 1990), ao acompanhar essas transformações, substituiu gradativamente a noção linear de estágios de desenvolvimento por uma concepção em espiral. Ao longo de suas investigações, o autor considerou que a carreira compõe-se de miniciclos e que os comportamentos vocacionais se alteram significativamente ao longo do tempo, contemplando as vivências e



aprendizados do sujeito. Quanto Super (1990) alterou o nome de sua abordagem para *Life Span / Life Space*, passou a atribuir maior importância aos fatores ambientais, culturais, tecnológicos e socioeconômicos no desenvolvimento de carreira. As escolhas profissionais passaram a ser tratadas como produto de uma série de pequenas decisões, no lugar de uma decisão única e imutável (Oliveira et. al., 2006).

### **1.3 A Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*)**

Savickas (1997, 2001, 2005, 2011) se destaca como o autor que aperfeiçoou a teoria estruturada por Super, sistematizando a abordagem desenvolvimentista e elaborando novos conceitos. Uma de suas principais contribuições para o avanço da investigação científica no campo de desenvolvimento de carreira foi a elaboração da Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*). Savickas (2005, 2013) inicialmente adotou as premissas desenvolvimentistas, porém, no decorrer de seu trabalho, passou a empregar os pressupostos da Teoria Construtivista. A perspectiva construtivista recebeu influência da Psicologia do Desenvolvimento e do Cognitivismo (Patton, 2008), e pressupõe que o sujeito constrói sua identidade por meio da interação que estabelece com o meio social (Ribeiro, 2009).

A Teoria de Construção de Carreira colaborou para a construção de uma visão de carreira ainda mais influenciada por questões de cunho cultural, tecnológico e socioeconômico (Ambiel, 2014). Dessa forma, o desenvolvimento de carreira passou a ser concebido por Savickas (2005, 2013) como um processo de construção da realidade profissional, constituído pela expressão dos autoconceitos e dos objetivos do sujeito.

Outra contribuição relevante de Savickas (2013) foi o aprimoramento do conceito de adaptabilidade de carreira, que pode ser considerado uma consequência da evolução da noção de maturidade de carreira proposta por Super (1955). Super (1990) substituiu o termo maturidade por adaptabilidade, ao considerar que o sujeito pode se deparar com decisões ao longo de toda a trajetória da carreira, e não apenas na adolescência, quando geralmente se realiza a primeira escolha profissional. A adaptabilidade de carreira, de acordo com Savickas (2013) representa um processo psicossocial que denota a prontidão e os recursos do sujeito para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais.

## **2. A PERSPECTIVA DA CONSTRUÇÃO DA VIDA (*LIFE DESIGNING*)**

Diante das diversas transformações na concepção do desenvolvimento de carreira, aliadas à demanda de aperfeiçoar o conhecimento científico, pesquisadores de 7 países (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos) reuniram-se, compondo o *Life Designing*

*International Research Group* (Savickas et al., 2009). Esse grupo integrou novos referenciais à produção científica, em consonância com as necessidades de adaptação ao mundo do trabalho contemporâneo, e propôs uma nova abordagem: o modelo *Life Designing* (Perspectiva da Construção da Vida).

A concepção do modelo *Life Designing* foi influenciada pelo Construcionismo, que, dentre outras ideias, admite que a realidade de cada sujeito é fruto da construção psicossocial que ocorre por meio da prática do discurso social (Ribeiro, 2009). A Perspectiva Construcionista conferiu ao desenvolvimento de carreira um significado mais individualizado e contextualizado com o meio social, ao considerar que as escolhas profissionais são apenas um dos aspectos que compõe a carreira, diante de uma série de vivências do sujeito (Patton, 2008).

Em conformidade com esse novo paradigma, os estudos e as intervenções na área de desenvolvimento de carreira passaram a empregar um novo termo para a orientação profissional: o aconselhamento de carreira (*career counseling*). Sob esse novo ponto de vista, a trajetória linear e previsível da carreira cedeu lugar à individualização dos processos de intervenção (Duarte, 2013). Na prática, essa mudança impulsionou um processo de orientação profissional focado na coparticipação e na co-construção, de modo que o conselheiro de carreira auxilie o cliente a ressignificar constantemente a sua compreensão sobre a vida profissional. De acordo com Savickas (2005), o emprego das narrativas é um dos principais alicerces do *Life Designing*. O autor defende que ao contar suas histórias, o sujeito consegue identificar estratégias de aprimoramento de suas competências, a partir de temáticas advindas de sua própria experiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso histórico dos estudos sobre desenvolvimento de carreira teve com destaques a Abordagem Desenvolvimentista e a Teoria da Construção da Vida. Os desafios gerados pelas crescentes transformações no mundo do trabalho contemporâneo, com destaque para a globalização e os avanços tecnológicos, exigiram que os estudiosos desse campo revessem suas práticas e atualizassem suas teorias.

Atualmente, o modelo *Life Designing*, inicialmente influenciado pelo Construtivismo e gradativamente apoiado nos pressupostos do Construcionismo, enfatiza que o processo de aconselhamento de carreira deve apoiar o sujeito na construção de sua própria trajetória de carreira, ao invés de orientá-lo a seguir profissões que eventualmente se ajustem às suas competências pessoais. Esse paradigma contemporâneo busca contemplar a multiplicidade de objetivos e transições de cada sujeito particular, em interação com um contexto cultural e socioeconômico que influencia suas escolhas e demanda constantes adaptações profissionais.



O conhecimento referente à trajetória percorrida pelo campo da orientação profissional permite aos pesquisadores e profissionais uma compreensão que suscita reflexões a respeito das possibilidades de atuação. Ao considerar que a profissão representa apenas uma das questões importantes na vida dos sujeitos, os processos de aconselhamento de carreira passam a integrar vivências de diversos níveis pessoais e contextuais. Nesse sentido, avaliar criticamente a história, e principalmente conhecer substancialmente as premissas que embasam as intervenções contemporâneas relativas à carreira, são condições fundamentais para o desenvolvimento de uma prática profissional responsável e assertiva.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (1), 15-24.

Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.

Bardagi, M. P. (2007). *Evasão e comportamento vocacional de universitários. Estudos sobre o desenvolvimento de carreira na graduação*. Teses de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Bardagi, M. P. (2010). A abordagem cognitivo-evolutiva do desenvolvimento vocacional. Em Levenfus, R. S., & Soares, D. H. S. (orgs.). *Orientação vocacional ocupacional*. (pp. 227-243). Porto Alegre: Artmed.

Bock, S. D. (2013). *Orientação profissional: a abordagem sócio - histórica*. São Paulo: Cortez.

Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.

Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164.

Duarte, M. E., & Rafael, M. (2008). Estudos psicométricos do Inventário de Preocupações de carreira: para que servem? *Revista Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*, 26(2), 13-30.

Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61.

Magalhães, M. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.

Magalhães, M., & Redivo, A. (1998). Re-opção de curso e maturidade vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2(2), 7-28.

Melo-Silva, L. L. (2001). O campo da orientação vocacional/ocupacional. In: L.L. Melo-Silva e A. Jaquemin, (Eds.), *Intervenção em orientação vocacional/ocupacional: Avaliando resultados e processos*, (pp. 19-63). São Paulo: Vetor.

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.

Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. (2012). Pressupostos teóricos de Super: datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.

Pimenta, S. (1981). *Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil*. 4 ed. São Paulo: Loyola.

Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (2). 203 -216.

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. (2001). Developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Lent, R. W., Brown, S. D., *Career Development and counseling: Putting theory and research to work*. EUA: Library of Congress.

Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.

Savickas, M. L. (2013). 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* (2ª edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 1-11.

Sparta, M., Bardagi, M. P., Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de evaluación en la orientación profesional: perspectiva histórica y situación en Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.

Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers Coll. Rec.*, 57, 151-163.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.

Super, D. E. (1963). Self-concepts in career development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan. *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1981). A developmental theory: implementing a self-concept. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: theory and practice* (pp. 28-42). Springfield, IL: Thomas.

Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown: Careers in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey Bass.

Taveira, M. C. (2010/2011). Análise crítica do modelo Life Designing: contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 71-81.