



XII Colóquio Internacional
“Educação e Contemporaneidade”
São Cristóvão/SE/Brasil
20 a 22 de Setembro de 2018
ISSN: 1982-3657



Recebido em:
19/06/2017
Aprovado em:
20/06/2017
Editor Respo.: Veleida
Anahi
Bernard Charlort
Método de Avaliação:
Double Blind Review
E-ISSN:1982-3657
Doi:

REVISITANDO DONALD SUPER E OS PRINCIPAIS CONCEITOS DA TEORIA DO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL

ALESSANDRA CALDEIRA PIMENTEL

EIXO: 7. EDUCAÇÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

RESUMO: Esse artigo tem por objetivo apresentar uma visão geral da teoria do psicólogo norte-americano Donald Super, um dos mais destacados pesquisadores do mundo na área da Orientação Vocacional e Profissional, com base na revisão de sua obra, cotejada com a revisão bibliográfica de autores que analisaram sua teoria. O artigo descreve os doze elementos constitutivos da teoria do desenvolvimento vocacional e destaca os pressupostos teóricos sistematizados pelo autor e os conceitos-chave que são úteis para a análise dos fatores determinantes das escolhas vocacionais, quais sejam “maturidade vocacional”, “autoconceito” e “saliência de papéis”. Em seguida, discute a possibilidade de utilização destes conceitos em estudos empíricos que tratem de identificar as motivações dos estudantes que ingressam em cursos de formação superior.

Palavras-chave: Teoria do Desenvolvimento Vocacional; Orientação vocacional; Autoconceito.

ABSTRACT: This article aims to present an overview of the theory of American psychologist Donald Super, one of the world leading researchers in the field of Vocational and Professional Guidance, based on the review of his work, collated with the literature produced by authors that analyzed his theory. The article describes the twelve basic elements of his theory of vocational development and highlights the theoretical assumptions systematized by the author and the key-concepts that are useful for the analysis of the determinants of vocational choices, such as "vocational maturity", "self-concept" and "salience inventory". It also discusses the possible use of these concepts in empirical studies that intend to identify the motivations of students enrolled in higher education courses.

Key-words: Theory of Vocational Development; Vocational Guidance; Self-concept.

REVISITANDO DONALD SUPER E OS PRINCIPAIS CONCEITOS DA TEORIA DO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL

Alessandra Caldeira Pimentel

Eixo Temático 07: Educação, Trabalho e Juventude.

RESUMO: Esse artigo tem por objetivo apresentar uma visão geral da teoria do psicólogo norte-americano Donald Super, um dos mais destacados pesquisadores do mundo na área da Orientação Vocacional e Profissional, com base na revisão de sua obra, cotejada com a revisão bibliográfica de autores que analisaram sua teoria. O artigo descreve os doze elementos constitutivos da teoria do desenvolvimento vocacional e destaca os pressupostos teóricos

sistematizados pelo autor e os conceitos-chave que são úteis para a análise dos fatores determinantes das escolhas vocacionais, quais sejam “maturidade vocacional”, “autoconceito” e “saliência de papéis”. Em seguida, discute a possibilidade de utilização destes conceitos em estudos empíricos que tratem de identificar as motivações dos estudantes que ingressam em cursos de formação superior.

Palavras-chave: Teoria do Desenvolvimento Vocacional; Orientação vocacional; Autoconceito.

ABSTRACT: This article aims to present an overview of the theory of American psychologist Donald Super, one of the world leading researchers in the field of Vocational and Professional Guidance, based on the review of his work, collated with the literature produced by authors that analyzed his theory. The article describes the twelve basic elements of his theory of vocational development and highlights the theoretical assumptions systematized by the author and the key-concepts that are useful for the analysis of the determinants of vocational choices, such as "vocational maturity", "self-concept" and "salience inventory". It also discusses the possible use of these concepts in empirical studies that intend to identify the motivations of students enrolled in higher education courses.

Key-words: Theory of Vocational Development; Vocational Guidance; Self-concept.

INTRODUÇÃO

Há mais de 100 anos psicólogos e educadores europeus e norte-americanos começaram a se preocupar com a questão das escolhas ocupacionais com as quais se defrontam os jovens a partir do final da adolescência (Golin, 2000). Segundo Bock (1995), essa questão tornou-se crucial, não somente no plano da realização individual, como também para o Estado e a economia, haja vista que o intenso processo de industrialização e a gestão de uma sociedade complexa, passaram a exigir quadros qualificados para atender à crescente demanda de profissionais em diferentes níveis hierárquicos de formação: universidades, *community colleges*, escolas técnicas, *on-the-job-training* e outros espaços.

No início do século XX já se registrava uma quase universalização de indivíduos escolarizados nos países industrializados, pelo menos no nível da *middle school*. Assim, tornou-se necessário promover a adequação entre oferta e demanda de mão-de-obra, surgindo então os primeiros estudos, tanto no mundo acadêmico, quanto no ambiente empresarial, que tinham por objetivo conhecer como se dá essa dinâmica das escolhas ocupacionais, propondo formas de orientação dessas escolhas (Bock, 1995)

Surgiram assim, os primeiros estudos e iniciativas de natureza prática no campo da Orientação Profissional, sendo a criação do Centro de Orientação Profissional de Munique, no ano de 1902, o movimento inaugural da Orientação Profissional, que nesse caso objetivava detectar, na indústria florescente, trabalhadores inaptos para a realização de determinadas tarefas e, assim, evitar acidentes de trabalho (Carvalho, 1995).

O marco oficial da Orientação Profissional foi entre 1907 e 1909, quando Frank Parsons (Carvalho, 1995; Rosas, 2000; Santos, 1977; Super & Bohn Junior, 1970/1976) acrescentou ideias da Psicologia e da Pedagogia à Orientação Profissional, propondo que esta deveria se basear na promoção do autoconhecimento e no conhecimento de informações profissionais, seguindo três passos durante o processo de Orientação Profissional: as características do indivíduo, as características das ocupações e o cruzamento dessas informações.

A partir de 1940, importantes mudanças ocorreram na prática da Orientação vocacional (Super&Bohn Junior, 1970/1976). Em 1942, Carl Rogers lançou as bases de sua Terapia Centrada no Cliente. Uma premissa fundamental da teoria de Rogers é o pressuposto de que as pessoas usam suas experiências para se definirem. Rogers define uma série de conceitos a partir dos quais se delineiam teorias da personalidade e modelos de terapia. Os constructos básicos da sua teoria estabelecem uma estrutura através da qual as pessoas podem construir e modificar suas opiniões a respeito de si mesmas o que aproxima os conceitos de Psicoterapia e Aconselhamento Psicológico e

valoriza a participação do cliente no processo de intervenção, que passa a ser não diretivo. (Rogers, 1942)

Várias teorias em Orientação Vocacional surgiram para entender e guiar as escolhas profissionais. Bock (2001) faz uma sistematização para situar como a Orientação vocacional é entendida nos dias atuais, dividindo essas teorias em 03 grandes blocos: As Psicológicas, as Não-Psicológicas e as Gerais. Para o objetivo desse estudo, nos interessam as Teorias Psicológicas, que são aquelas que analisam os determinantes internos de escolha dos indivíduos, onde os mesmos teriam papel ativo ou parcial e as condições sócio-econômica-culturais teriam uma função secundária no processo de escolha, essas teorias foram subdivididas em: Traço-Fator, Desenvolvimentista, Psicodinâmica, Decisória e Tipológica.

As principais teorias de escolha vocacional que foram desenvolvidas na década de 50 por Ginzberg et al., Super e Holland são as Teorias Desenvolvimentista e Tipológica. Estas teorias inspiraram os estudos na área de escolha vocacional e incentivaram a busca dos fatores que influenciaram essas escolhas, relacionando conceitos como: ciclo de vida, personalidade, experiência de vida, aspectos biológicos e sociais, autoconceito, valores e metas de vida.

Para as Teorias denominadas *Desenvolvimentistas*, o indivíduo possui um ciclo de vida e este se desenvolve vocacionalmente durante toda a vida. Critica-se a ideia de “momento de escolha”, defendendo a concepção de desenvolvimento vocacional.

Em 1951 foi publicado o livro *Occupational Choice*, de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (Pelletier, Noiseux & Bujold, 1974/1985), livro que apresentou a primeira Teoria do Desenvolvimento Vocacional. De acordo com esta teoria, a escolha profissional não é um acontecimento específico que ocorre num momento determinado da vida, mas é um processo evolutivo que ocorre entre os últimos anos da infância e os primeiros anos da idade adulta. Essa teoria pode ser resumida em quatro pressupostos: a) a escolha vocacional é um processo de desenvolvimento que se inicia aos 11 anos e se estende até os 21 anos, relacionando-se com as experiências passadas e influenciando o futuro; b) é um processo irreversível, já que as experiências vividas não podem ser nulas; c) esse processo implica um compromisso entre os interesses, capacidades, valores e oportunidades; e d) O processo da escolha vocacional envolve três períodos: 1. A fantasia, baseado no desejo de se tornar adulto, se estende da infância até os onze anos; 2. A tentativa, determinado primeiramente pelos interesses e depois pelas capacidades e valores, dos 11 aos 17 anos; 3. O realista, que ocorre a partir dos 17 anos e possui as fases: de exploração, de cristalização e de especificação.

Atualmente, a teoria de Donald Super está entre as mais pesquisadas e mais utilizadas em processo de intervenção e orientação vocacional e, portanto, são úteis como referencial para estudos empíricos que trate dos fatores determinantes das escolhas vocacionais dos estudantes de diversos processos de formação, como é o caso dos estudantes de cursos de graduação na área de Saúde.

Seria pretensioso e, sobretudo impossível resumir em poucas páginas uma teoria tão ampla quanto a de Super, especialmente quando o mesmo confessa que se trata muito mais de diferentes teorias interligadas do que de uma única teoria integradora de desenvolvimento de carreira (Super, 1990). Assim, no contexto deste artigo, vamos apresentar brevemente os conceitos básicos da Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super. Nessa perspectiva o objetivo do presente artigo é apresentar uma visão geral desta teoria a partir da revisão da obra do autor, qual seja “Psicologia Ocupacional” (Super, D. E. & Bohn Junior, M. J. 1970/1976) e da análise dos seus conceitos-chave a partir da revisão efetuada pelos seus críticos.

1. A Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super

Donald Super (1910-1994) foi um psicólogo, norte americano, professor da Universidade da Flórida e posteriormente do renomado Teachers College, da Universidade de Columbia. Super publicou diversos livros como *Psicologia Ocupacional*, *Appraising Vocational Fitness by Means of Psychological Tests*, *Desenvolvimento de Carreira: Teoria do Autoconceito*, *Career Development in Great Britain*, *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study*. Super publicou regularmente artigos na revista *American Psychologist* bem como na *The National Career Development Association*, a qual lhe concedeu o prêmio de Emérito.

Donald Super (1952) é um dos principais representantes do modelo desenvolvimentista de carreira. Os estudos de Super (1952) foram os que tiveram um maior impacto na psicologia das carreiras, sendo um marco teórico de referência nas teorias desenvolvimentistas (Magalhães, 2005). A teoria do desenvolvimento de carreira que ele

propôs, busca entender a carreira do indivíduo através do seu ciclo vital.

Em 1954, Super publicou sua obra mestra, a Teoria do Desenvolvimento Vocacional (Rosas, 2000). Nesta teoria 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 (*life-span*) e espaço de vida (*life-space*) (Super, 1976). 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).

a) Os doze elementos da Teoria de Super

A teoria de Super evoluiu desde a década de 1950 até os anos 1990, com a intenção de definir os princípios para auxiliar nos processos de orientação vocacional. Partindo do estudo das diferenças individuais, dos estágios da vida, dos padrões de carreira e da satisfação no trabalho, na área da Psicologia, Super (1972) sintetizou os doze elementos da sua teoria do desenvolvimento vocacional:

1 - *Diferenças individuais* – É o mais básico dos elementos, a ponto de prescindir de maiores demonstrações da significância dessas diferenças individuais para o desenvolvimento vocacional.

2 - *Multipotencialidade* – Está estabelecido o fato de que cada indivíduo tem potencial para o sucesso e a satisfação em um número variado de ocupações.

3- *Padrões de habilidades ocupacionais* – A existência de padrões de habilidades ocupacionais, ou seja, o fato de habilidades e interesses se enquadrarem em padrões que distinguem uma ocupação da outra, costumam ser definidos por instituições estatais. As pessoas preferem, ingressam, permanecem e têm sucesso em ocupações para as quais elas têm padrões apropriados de desempenho.

4 - *Identificação e o papel dos modelos* – Existem muitos estudos sobre a importância da identificação com pais e outros adultos na escolha da ocupação. Sobretudo entre psicólogos de orientação psicanalítica, estudos sustentam a teoria de que as identificações da infância e adolescência promovem papéis de modelos que facilitam o desenvolvimento e implementação do autoconceito, desde que as habilidades e oportunidades estejam presentes.

5- *Continuidade de adaptação* – Adolescentes e adultos encaram uma sucessão de problemas emergentes ao longo da vida, esses problemas são peculiares aos vários estágios da vida. Muitos estudos foram realizados acerca dos processos de adaptação envolvidos na superação desses problemas.

6 - *Estágios da vida* – O trabalho de psicólogos, educadores e sociólogos em descrever os estágios através dos quais ocorrem o crescimento e o desenvolvimento, e a demonstração de como esses estágios sustentam o processo de escolha e adaptação vocacional, tem sido bastante documentado.

7 - *Padrões de carreiras* – Padrões de carreiras parecem ser um elemento chave na base teórica da orientação vocacional, porque fornecem ao orientador pressupostos relacionados à mobilidade educacional, social e ocupacional dos orientandos, permitindo antever os tipos de problema que encontrarão ao escolherem uma carreira.

8 - *O desenvolvimento pode ser guiado* - Outro elemento básico da teoria do desenvolvimento vocacional é a teoria de que o desenvolvimento através dos estágios da vida pode ser guiado. Embora exista ampla evidência de que habilidades são até certo ponto herdadas, e que a personalidade também tem suas raízes numa constituição neural e endócrina herdada, há boas evidências de que atitudes manifestas e o funcionamento da personalidade é o resultado da interação do organismo com o meio ambiente. É básico na teoria sobre orientação que o indivíduo pode ser ajudado e guiado pela promoção de oportunidades adequadas para a utilização de atitudes e para o desenvolvimento de interesses e traços de personalidade.

9- *O desenvolvimento resulta da interação* – A natureza da interação entre indivíduos e seu ambiente não é nada simples e muitas pesquisas têm enfatizado isso. A realização desse fato e a aceitação desse princípio conduzem a uma crescente atenção nas demandas por orientação e por um maior grau de sofisticação no uso de técnicas de orientação.

10- *A dinâmica dos padrões de carreira* – A interação do indivíduo com o seu ambiente durante o crescimento e os estágios exploratórios iniciais têm sido muito mais adequadamente investigados do que esse mesmo processo, durante os estágios tardios e de manutenção. Não existem estudos satisfatórios sobre a relação do indivíduo com padrões de carreira típicos ou atípicos em relação ao seu grupo parental socioeconômico.

11- *Satisfação no trabalho: diferenças individuais, status e papel* – As primeiras teorias sobre satisfação no trabalho enfatizaram o papel da inteligência e o interesse na adaptação à ocupação ou ao trabalho, construídas sobre as relações entre esses fatores e a estabilidade ocupacional. Na satisfação no trabalho tiveram papel predominante o status conferido ao trabalhador por seu trabalho, status no sentido do pertencimento à categoria e do prestígio. Esta é uma teoria de que a satisfação no trabalho ou emprego do indivíduo depende da extensão em que o emprego ou trabalho torna-o capaz de desempenhar o papel que ele deseja.

12- *Trabalho e estilo de vida* - Essa é a teoria de que trabalho é um estilo de vida, e que uma adaptação vocacional e pessoal tem alta probabilidade de ocorrer quando a natureza do trabalho e o estilo de vida que o acompanha são correlatos. Os sociólogos valorizam esse elemento bem mais que os psicólogos e educadores.

b) Estágios de desenvolvimento vocacional

Para Super, a carreira deve ser vista como um processo de desenvolvimento que se origina na infância e continua ao longo da vida (Super, 1990). Assim, para a compreensão desse processo ele propõe a identificação de cinco estágios principais: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento (Super, 1980). Cada um desses estágios contempla uma finalidade diferente, de acordo com o qual foi relacionado, não rigidamente, a um período de idade ou vida, as experiências, o autoconceito e um papel social assumido. Exceto o primeiro, cada estágio é composto de três tarefas de desenvolvimento que o indivíduo enfrenta tarefas impostas pelas necessidades individuais e sociais. (Savickas, 2002).

Nesse sentido, a carreira de uma pessoa consiste na sequência dos papéis que ela desempenha ao longo de sua vida. Assim, a carreira, longe de se reduzir ao emprego, inclui também os outros papéis sociais, tais como os de pai, marido ou esposa, filho etc. os quais seguem também etapas de desenvolvimento durante a vida da pessoa, dando origem a ciclos de vida, ou “maxiciclos”. Ainda que se tenha em mente que as etapas e tarefas de desenvolvimento não são estanques e podem se sobrepor (Lassance, 2009), o autor sistematizou cinco estágios de desenvolvimento, tratando de identificar as tarefas a serem enfrentadas em cada um de acordo com a idade relacionado, quais sejam:

1. *Crescimento* (Do nascimento aos 14 anos) - A criança desperta para o mundo do trabalho começa a se projetar no futuro, adquire algum controle sobre sua vida e desenvolve atitudes pessoais em relação à escola e ao trabalho. Ela desenvolve uma imagem de si mesmo e integra o trabalho como parte de seu *eu* ideal. Nesse estágio o indivíduo se questiona “*o que quero ser quando crescer*”

2. *Exploração* (15 aos 24 anos) – Os indivíduos procuram informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho para começar a sua carreira ou explorar novos domínios. A princípio, as escolhas ocupacionais são experimentais e ensaiadas mais na imaginação do que na realidade, nas conversas com os outros e através da experimentação de papéis. Nesse estágio o questionamento principal é “*É isso que quero ser*”. Nesse estágio, para Super, o indivíduo enfrenta três tarefas: a) *Cristalização*- quando começa a formular suas ideias quanto ao campo e ao nível de atividades profissionais que lhe convêm, tendencialmente optando por certo tipo de ocupações adequadas a capacidades que o jovem julga possuir; b) *Especificação* – Ele expressa uma preferência específica por um curso de formação que leva a uma ocupação ou emprego específico em um determinado campo. Expressa publicamente sua escolha profissional para familiares e amigos; c) *Atualização* - Ele traduz a preferência que ele especificou em uma realidade. Ele atualiza sua preferência entrando num curso específico de formação profissional ou entrando num emprego da área desejada.

3. *Estabelecimento* (25 aos 44 anos) - O indivíduo tenta encontrar o seu lugar no mundo do trabalho ao estabelecer-se em uma determinada área, no qual ele irá progredir ou reavaliar seus objetivos profissionais. Nesse estágio ele busca construir um autoconceito vocacional mais seguro, ainda que possa ocorrer mudança de emprego. As tarefas desse estágio são: a) *Estabilização* – Ele se estabelece em uma área de atividade que corresponde aos seus valores, interesses, personalidade e atitudes; b) *Consolidação* – Ele se instala firmemente numa profissão onde ele encontrou uma posição satisfatória; c) *Avanço* - Ele progride no seu campo de atividades tanto em termos de desempenho e

atitudes em relação ao trabalho quanto nas relações com os colegas.

4. *Manutenção* (45 aos 64 anos) - O indivíduo provavelmente está bem estabelecido no plano do seu *eu* vocacional e tenta manter a sua posição atual, se atualizando e inovando. Todavia, podem surgir novos desafios. A questão principal, nesse estágio é “*Quero continuar a fazer isto durante os próximos vinte e cinco anos*”. Geralmente, esse é um estágio marcado pela busca de auto realização. Contudo, para alguns indivíduos que não conseguiram estabilizar numa ocupação ou profissão, esse estágio pode ser vivido com enorme frustração, na medida em que não consigam realizar seus projetos. As tarefas envolvidas nesse estágio são: a) Cuidar - Ele quer manter a sua posição, apesar da presença da concorrência; b) Atualizar - Ele se mantém a par dos novos desenvolvimentos em seu campo de trabalho; c) Inovar - Ele quer inovar e sente a necessidade de fazer as coisas de forma diferente.

5. *Desengajamento ou Declínio* (+ 65 anos) - O indivíduo pensa em se retirar do mundo do trabalho ou realizar uma mudança em sua carreira. A tarefa principal é, provavelmente, adaptar-se a um novo *self* através das mudanças no autoconceito existente, preparando-se para assumir novos hábitos de vida. Para isso, cabe ao indivíduo planejar como viverá uma vez que se retire do mercado de trabalho, o que implica nas seguintes tarefas: a) Desacelerar - diminuir o ritmo de trabalho por conta do abrandamento dos processos físicos e mentais e diminuição de energia; b) Planejamento da aposentadoria - imprimir um ritmo de trabalho mais lento, mudando os padrões de trabalho correspondendo ao declínio das suas capacidades laborais; c) Vida de aposentado – implica na realização de atividades de tipo parcial e desenvolvimento de “hobbies” que passam a substituir a ocupação em tempo integral.

Ao contrário do que pode ser percebido pelo estudo dos estágios de desenvolvimento de carreira, Super (1990) chama a atenção que este desenvolvimento não é linear e considera que o processo de escolha vocacional é vivido em “*miniciclos*”, ou seja, processos que marcam a experiência vivida pelos indivíduos nos momentos em que sua a carreira é afetada por eventos perturbadores que podem ser de caráter pessoal, profissional ou socioeconômico (divórcio, perda do trabalho, falecimento ou nascimento de entes queridos).

Esse processo de miniciclos é particularmente importante nos dias atuais quando a instabilidade na carreira seria a norma e não a exceção (Fernandes, 2010). Desse modo, durante um período de “reciclagem”, por exemplo, devido à perda de emprego, o indivíduo pode passar sucessivamente por fases de desengajamento, de exploração e estabelecimento de um novo plano de carreira. Assim, um miniciclo é um processo pelo qual uma pessoa passa por estágios “anteriores” durante um período de transição, de instabilidade ou de questionamento e de modo acelerado em comparação com o processo geral de “maxiciclo” (Martins, 1978).

c) Conceitos – Chave da Teoria vocacional de Super

Da teoria vocacional de Super, pode-se extrair três conceitos-chave que são fundamentais para o desenvolvimento de estudos empíricos acerca das motivações individuais e do desenvolvimento da carreira profissional em situações concretas. São eles: a “construção do autoconceito”, o desenvolvimento da “maturidade de carreira e adaptabilidade” e a “saliência de papéis”. A seguir apresentamos brevemente em que consiste cada um destes elementos.

1 - Construção do autoconceito - Super (1963, 1980, 1990) sugere que a escolha e desenvolvimento de carreira é essencialmente um processo de desenvolvimento e implementação do *autoconceito* de uma pessoa. De acordo com Super (1990), *autoconceito* é um produto de interações complexas entre certo número de fatores, incluindo o crescimento físico e mental, experiências pessoais, e características e estímulos ambientais. O autor relaciona o autoconceito ao desenvolvimento vocacional, intimamente relacionado com o conceito de identidade. Assim, todo indivíduo, ao longo da existência desenvolve um “sistema de autoconceito” (Super, 1963) que é constituído pelas diversas percepções que possui sobre si, seu desenrolar é geralmente ordenado, previsível e dinâmico, por resultar da interação entre os conhecimentos do indivíduo e as solicitações da cultura, valorizando os aspetos intelectuais, emocionais e sociais da escolha e da adaptação profissional.

O autoconceito vocacional/profissional, portanto, corresponde ao conjunto de interesses, competências, experiências, valores associados a uma profissão ou ocupação. Ao manifestar uma preferência vocacional, o indivíduo exprime a pessoa que pensa ser, a pessoa que quer ser. Deste modo, a identidade ocupacional é parte da identidade pessoal e os projetos profissionais fazem parte do projeto de vida do indivíduo (Lisboa, 1997). Um autoconceito relativamente estável emerge no final da adolescência para servir como um guia da escolha e ajustamento de carreira. No entanto, autoconceito não é uma entidade estática e continua a evoluir à medida que a pessoa vive novas experiências e

avança através dos estágios de desenvolvimento. Satisfação na vida e no trabalho é um processo contínuo de aplicação do autoconceito através do trabalho e de outros papéis da vida.

Pelo fato do autoconceito ser um fenômeno subjetivo que depende da percepção que o indivíduo tem de si mesmo, esta perspectiva é frequentemente denominada de fenomenológica (Vaz Serra, 1988). Se o indivíduo escolhe uma ocupação comparando a imagem que ele possui de si próprio com o que ele conhece sobre a ocupação, deve-se supor que a ocupação escolhida revela muito sobre esse indivíduo, ou pelo menos uma parte da imagem que ele possui de si próprio (Sánchez, 1999). Desta forma, o autoconceito é essencialmente entendido como um processo de construção pessoal. Savickas (2002) adotou uma perspectiva construtivista e postulou que "o processo de construção de carreira é essencialmente aquele de desenvolvimento e implementação de autoconceitos vocacionais em papéis desempenhados no trabalho".

2 - Maturidade de Carreira e Adaptabilidade - A *maturidade* vocacional é definida como a capacidade do indivíduo de adotar, por um lado, comportamentos compatíveis com as tarefas de desenvolvimento com as quais se depara e, por outro lado, estar em relativa sintonia com as demandas sociais em relação aos outros indivíduos no mesmo contexto social evolutivo (Super, 1980; Super et al., 1996)

Em outras palavras, é a capacidade de fazer escolhas de carreira adequadas em relação a sua idade, representada pelo fato de cumprir gradualmente tarefas de desenvolvimento de carreira, ou seja, o equilíbrio entre os estágios de evolução de desenvolvimento e os níveis de instrução e sua respectiva prontidão para a tomada de decisão (Super, 1955). No entanto, quando Super desenvolveu originalmente sua teoria principalmente para os adolescentes, ele percebeu que, em adultos, o processo de desenvolvimento seria mais da ordem de adaptação do que a maturação (Super & Knasel, 1981) isso o levou a propor o conceito de *adaptabilidade para a carreira*. Para ele, a adaptabilidade é a capacidade de uma pessoa mudar sem grande dificuldade em função das situações novas ou em mudanças. Conseqüentemente, a adaptabilidade a carreira é definida como a capacidade de se adaptar às tarefas previsíveis de preparação e participação em um papel profissional, bem como ajustes imprevisíveis que serão gerados por alterações no local de trabalho (Savickas, 1997).

Desta forma, a adaptabilidade de carreira, conceito extraído do de maturidade vocacional, é expressa nos mesmos estágios, mas se destaca deles por ter uma tendência mais contextual do que desenvolvimentista. Sendo assim, a adaptabilidade enfatiza a interação entre o indivíduo e o contexto social e refere-se à prontidão para enfrentar mudanças no mundo do trabalho. Nesta perspectiva, a adaptabilidade de carreira manifesta-se (e, portanto, é avaliado) de acordo com tarefas de desenvolvimento que a pessoa realiza ou se preocupa em algum momento de sua carreira (Fernandes, 2010). 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.

O conceito de adaptabilidade de carreira é um dos elementos mais atuais da teoria Super. Na verdade, adaptabilidade da carreira, como uma teoria da adaptação em tempos de transição de emprego, é altamente relevante no contexto do mercado de trabalho caótico que enfrentamos agora, o que provoca um aumento do número de períodos de instabilidade para os trabalhadores e, portanto, situações em que a adaptabilidade é muito procurada.

3- Saliência de papéis - Donald Super (1976) concebeu o comportamento profissional através de uma perspectiva de desenvolvimento humano, em que é enfatizada a integração entre os vários papéis desempenhados pelos indivíduos ao longo da vida, desmistificando, permanentemente, a ideia de que se poderia realizar separação entre o desenvolvimento vocacional/ de carreira e as demais dimensões do desenvolvimento humano.

Uma pessoa pode, ao longo da vida, desempenhar todos ou alguns papéis, como os de filho, estudante, cônjuge, cidadão, trabalhador, pai, e dona de casa, alguns sequencialmente e outros simultaneamente, como ocorre na maturidade. Também pode desempenhar um mesmo papel, mas de forma adequada às demandas sociais para os diferentes estágios de vida, como no caso do papel de filho, que é diferente na infância, na adolescência e na vida adulta. Foi com o seu Modelo de Desenvolvimento Vocacional que surgiu o conceito de "saliência dos papéis" (Jardim, 2010).

A sequência e a integração entre as diversas posições ou papéis que uma pessoa desempenha ao longo da vida definem a carreira (Super, 1957, 1980), sendo a carreira profissional "... a sequência ou combinação de posições profissionais ocupadas ao longo da vida" (Super, 1980). Savickas (2001) propõe que se utilize o termo "carreira

vocacional ou profissional” para designar a trajetória de uma pessoa em relação ao papel de trabalho, para diferenciar as escolhas das outras possíveis carreiras, vinculadas aos outros papéis de vida, como, por exemplo, a carreira parental.

Segundo Super (1956, 1980), o conjunto dos papéis desempenhados estrutura a vida e lhe conferem significado, definindo o seu estilo de vida. Desta forma, diferentes estilos de vida são constituídos pelas relações concretas do indivíduo com cada um dos papéis e com a totalidade de papéis que desempenha em determinado momento da vida. Papéis podem ser centrais em determinados momentos e, em outros, podem tornar-se periféricos ou mesmo inexistentes (Super, 1980; Super e cols., 1996). Esta organização particular dentre diversos papéis, determina um padrão de engajamento do indivíduo na sociedade, sendo que os papéis centrais constituem “o cerne de quem o indivíduo é; são fundamentais para a sua identidade e essenciais para a sua satisfação de vida” (Savickas, 2002).

2. COMENTÁRIOS FINAIS

Muitos aspectos da teoria de Super são internacionalmente atraentes para pesquisadores de orientação profissional, incluindo conceitos tais como tarefas de desenvolvimento vocacional, estágios de desenvolvimento, maturidade de carreira e papéis de vida (life-roles). Ela oferece uma concepção abrangente e estruturada para descrever e explicar o processo de desenvolvimento vocacional que poderia orientar as intervenções e investigação sobre carreira. Nesse sentido, consideramos pertinente utilizar esta abordagem para estudos acerca das motivações dos estudantes universitários no que diz respeito à escolha de suas carreiras profissionais.

Referências Bibliográficas

Balbinotti, M. C. A. (2003). A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16, 461-473.

Bock, A. M. B., Aguiar, W. M. J. (1995). *A Escolha Profissional em Questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bock, S. D. (2001). *Orientação Profissional: avaliação de uma proposta de trabalho na abordagem sócio-histórica*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.

Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação Profissional em grupo: Teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.

Cunha, L. A. (1980). *Educação e Desenvolvimento Social no Brasil*. Editada por Francisco Alves.

Fernandes, M. (2010). *Preocupações e Adaptabilidade de Carreira: Um estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do Sector dos Serviços*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Golin, J. (2000). *O adolescente e o processo de escolha profissional*. Trabalho apresentado na I Jornada Norte-Nordeste de Orientação Profissional/ABOP, Recife.

Jardim, R. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das actividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Lassance, M. C. *Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional* *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2009, 10(2), pp. 15-31

Libaneo, J. C. (2010). Educação Escolar: Políticas, Estrutura e Organização. Editora:Cortez.

Lisboa, M. D. (1997). Associações: Contexto sócio-econômico e compromisso social dos profissionais. Revista.

Martins, C.R., Psicologia do comportamento vocacional: contribuição para o estudo da psicologia do comportamento vocacional. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1978.

Magalhães, M. O. (2005). Personalidades vocacionais e desenvolvimento da vida adulta: Generatividade e carreira profissional. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.

Pelletier, D., Noiseux, G. & Bujold, C. (1985). Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal: Enfoque operatório (4ª ed.) (E. F. Alves, Trad.). Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1974)

Rosas, P. (2000). Construindo caminhos: Uma abordagem histórica. Em I. D. Oliveira (Org.), Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional (pp. 15-34). Recife: Ed. Universitária da UFPE.

Rogers, C. R. (1942). Counseling and psychotherapy: Newer concepts in practice. Boston: Houghton Mifflin.

Sánchez, A. V. & Escribano, E. A. (1999). Medição do Autoconceito. Editora Edusc.

Santos, O. B. (1977). Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional (3ª ed.). São Paulo: Pioneira.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 45, 247–259.

Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. Journal of Vocational Behavior, 61, 381-385.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley

Silva, M. de L. R. da. (1992). Personalidade e Escolha Profissional: Subsídios de Keirse e Bates para a Orientação Vocacional. Editora Pedagógica e Universitária, Lta: São Paulo.

Super, D. E. (1952). A Theory of Vocational Development. The American Psychologist. Columbia University. 185-190.

Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. Teacher College Record, New York, v.57, p.151-163.

Super, D. Toward. (1963). Making self-concept theory operational. In: SUPER Donald E. et al. (Orgs.). Career development: self concept theory. New York: College Entrance Examination Board - ColumbiaUniversity. p. 1-14.

Super, D. E. (1972). Vocational development theory in twenty years. Em J. M. Whiteley & A. Resnikoff (Orgs.), Perspectives on vocational development. Washington, DC: American Personnel and Guidance.

Super, D. E. & Bohn Junior, M. J. (1970/1976). *Psicologia Ocupacional* (E. Nascimento & F. Santos, Trans.). São Paulo: Atlas. (Original publicado em 1970).

Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

Super, D. E., & Kinsel, E. G. (1981). Career Development in adulthood: some theoretical problems and possible solutions. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201.

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 approaches to practice* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, Cols. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Vaz Serra, A. (1988). Atribuição e autoconceito. *Psychologica*, 1, 127-141.

Aluna do Mestrado do Programa de Pós-Graduação de Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade - PPEISU da Universidade Federal da Bahia/UFBA.

Referências Bibliográficas

Balbinotti, M. C. A. (2003). A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16, 461-473.

Bock, A. M. B., Aguiar, W. M. J. (1995). *A Escolha Profissional em Questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bock, S. D. (2001). *Orientação Profissional: avaliação de uma proposta de trabalho na abordagem sócio-histórica*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.

Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação Profissional em grupo: Teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.

Cunha, L. A. (1980). *Educação e Desenvolvimento Social no Brasil*. Editora: Francisco Alves.

Fernandes, M. (2010). *Preocupações e Adaptabilidade de Carreira: Um estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do Sector dos Serviços*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Golin, J. (2000). *O adolescente e o processo de escolha profissional*. Trabalho apresentado na I Jornada Norte-Nordeste de Orientação Profissional/ABOP, Recife.

Jardim, R. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das actividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Lassance, M. C. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2009, 10(2), pp. 15-31

Libaneo, J. C. (2010). Educação Escolar: Políticas, Estrutura e Organização. Editora:Cortez.

Lisboa, M. D. (1997). Associações: Contexto sócio-econômico e compromisso social dos profissionais. Revista.

Martins, C.R., Psicologia do comportamento vocacional: contribuição para o estudo da psicologia do comportamento vocacional. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1978.

Magalhães, M. O. (2005). Personalidades vocacionais e desenvolvimento da vida adulta: Generatividade e carreira profissional. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.

Pelletier, D., Noiseux, G. & Bujold, C. (1985). Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal: Enfoque operatório (4ª ed.) (E. F. Alves, Trad.). Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1974)

Rosas, P. (2000). Construindo caminhos: Uma abordagem histórica. Em I. D. Oliveira (Org.), Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional (pp. 15-34). Recife: Ed. Universitária da UFPE.

Rogers, C. R. (1942). Counseling and psychotherapy: Newer concepts in practice. Boston: Houghton Mifflin.

Sánchez, A. V. & Escribano, E. A. (1999). Medição do Autoconceito. Editora Edusc.

Santos, O. B. (1977). Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional (3ª ed.). São Paulo: Pioneira.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 45, 247–259.

Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. Journal of Vocational Behavior, 61, 381-385.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley

Silva, M. de L. R. da. (1992). Personalidade e Escolha Profissional: Subsídios de Keirse e Bates para a Orientação Vocacional. Editora Pedagógica e Universitária, Lta: São Paulo.

Super, D. E. (1952). A Theory of Vocational Development. The American Psychologist. Columbia University. 185-190.

Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. Teacher College Record, New York, v.57, p.151-163.

Super, D. Toward. (1963). Making self-concept theory operational. In: SUPER Donald E. et al. (Orgs.). Career

development: self concept theory. New York: College Entrance Examination Board - ColumbiaUniversity. p. 1-14.

Super, D. E. (1972). Vocational development theory in twenty years. Em J. M. Whiteley & A. Resnikoff (Orgs.), Perspectives on vocational development. Washington, DC: American Personnel and Guidance.

Super, D. E. & Bohn Junior, M. J. (1970/1976). Psicologia Ocupacional (E. Nascimento & F. Santos, Trads.). São Paulo: Atlas. (Original publicado em 1970).

Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282–298.

Super, D. E., & Knsel, E. G. (1981). Career Development in adulthood: some theoretical problems and possible solutions. British Journal of Guidance and Counselling, 9,194-201.

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 approaches to practice (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, Cols. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (3rd ed.,pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Vaz Serra, A. (1988). Atribuição e autoconceito. Psychologica, 1, 127-141.

Aluna do Mestrado do Programa de Pós-Graduação de Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade - PPEISU da Universidade Federal da Bahia/UFBA.