- T. Hall (Ed.), *Career Development in Organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SUPER, D. E., OSBORNE, W. L., WALSH, D. J., BROWN, S. D., & NILES, S. G. (1992). Developmental Assessment & Counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 74-80.
- WATTS, A. (2005). Career guidance policy: An international review. *The Career Development Quarterly*, 54, 66-76.

ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO LIFE DESIGNING: CONTRIBUTOS PARA REFLEXÃO

Maria do Céu Taveira ¹ (Universidade do Minho)

INTRODUÇÃO

Ao longo do presente trabalho, analisamos criticamente o artigo *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, publicado em finais de 2009, no *Journal of Vocational Behavior*, por Mark Savickas, Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatori Soresi, Raoul Van Esbroeck, e Annelies E.M. van Vianen. Nele, os seus autores apresentam uma posição epistemológica comum e um modelo de aconselhamento de carreira, que pretende adaptar-se melhor à nova sociedade global e do conhecimento. É um modelo que reflecte a evolução das teorias do comportamento vocacional. E funciona como uma base complementar para ajudar a conceber como as pessoas dão sentido e forma ao seu comportamento vocacional, na actualidade. Inclui um conjunto de preceitos que reflectem a teoria e investigação psicológica sobre a carreira, vertendo e estendendo, para um modelo de aconselhamento, a teoria da acção, da construção da carreira, de Mark Savickas (2002, 2005). Esta teoria é ela própria uma extensão da teoria dos constructos pessoais de Donald Super (1957/1990). Super encarou o desenvolvimento da carreira como um processo normativo de construção da identidade pessoal, e as escolhas vocacionais como expressão de auto-conceitos. As formulações mais recentes da sua teoria contribuem

¹ Escola de Psicologia, Universidade do Minho.

E-mail: ceuta@psi.uminho.pt

para conceber a carreira, não tanto como um padrão rígido, linear e irreversível de desenvolvimento humano, mas mais como um processo que evolui em espiral, com miniciclos de mudança do comportamento vocacional. A carreira assemelha-se a um arco-íris, onde se conjugam diferentes papéis de vida, de forma variada, consoante a fase da existência e a pessoa. Deste modo, a noção de carreira passa a representar melhor os padrões da vida moderna. A carreira define-se então pela constelação e saliência de papéis, actividades, e palcos da vida. Nesta nova abordagem, os auto-conceitos relacionados com os diferentes papéis de vida, a capacidade pessoal para gerir o trabalho, a família e a vida pessoal, bem como o trabalho não-remunerado, assumem maior visibilidade e importância (Super, 1980, 1990).

A teoria da construção da carreira vai ainda mais longe. Enfatiza a subjectividade e auto-determinação de cada indivíduo, aproxima ainda mais a noção de carreira à noção de vida, e caracteriza as carreiras como pessoais, encarando-as como narrativas subjectivas da vida, construídas e ancoradas nas interações dinâmicas com os diversos contextos relacionais e societários (Busacca, 2007; Inkson, 2007; Savickas, 2002, 2005). A carreira passa a ser considerada como uma construção mental e social formada pelos indivíduos (Inkson, 2007, p. 83). Além disso, continua a ser pensada como um processo proactivo de construção da identidade, que pode e deve ser intencional e criativo, como num projecto artístico. Na construção carreira, as pessoas entram em linha de conta com informação sobre protótipos sociais pré-construídos acerca das atitudes e competências dos indivíduos (capacidades, necessidades, valores e interesses para lidar com os papeis de trabalho), e da regularidade com que elas podem ser encontradas nos ambientes vocacionais. Comparam-se com estas construções sociais ou significados externos que reputam uma pessoa entre os seus semelhantes. Mas, na teoria da construção da carreira, aspectos como os interesses são concebidos como (a) significados socialmente construídos e não como traços estáveis da personalidade, (b) possibilidades que podem ser geradas no aconselhamento, e não como previsões comportamentais futuras, (c) uma realidade relacional (partilhada) e dinâmica (instrumentos de concretização de objectivos), (d) conteúdos de uma auto-organização das atitudes e competências para lidar com os papéis de vida (Savickas, 2005, pp. 47-48). Por sua vez, a maturidade e a adaptabilidade envolvem competências que permitem a cada um de nós - independentemente da sua origem e posição sociocultural ou no mercado do trabalho, - ser produtivo e adaptar-se às circunstâncias da vida de trabalho e em geral. Estas competências envolvem, preocupar-se com o papel de trabalhador, aumentar o controlo sobre o seu futuro vocacional, demonstrar curiosidade e explorar possíveis "Eu" e cenários de vida alternativos, bem como reforçar a confiança no prosseguimento de objectivos e aspirações pessoais (Savickas,

2005, p. 52). O processo de aconselhamento baseado nesta teoria, é um processo dinâmico. Para além do exposto, conselheiros e clientes envolvem-se activamente na avaliação de experiências específicas, histórias, significados e temas usados para dar sentido e orientação ao comportamento vocacional e à vida - com recurso à *Career Style Interview* (Savickas, 1995, 1998, 2001). É uma abordagem inspirada nos paradigmas construtivista e do construcionismo social, que integra perspectivas anteriores sobre a carreira e o aconselhamento.

Neste enquadramento, o modelo *Life designing* surge como uma nova evolução, com uma originalidade: a integração de contributos de autores da literatura vocacional europeia. Com efeito, no artigo aqui em análise, Savickas adopta novamente uma preocupação integrativa e de convergência, e procura co-construir um modelo renovado de aconselhamento da carreira, em conjunto com uma equipa de colegas académicos europeus, oriundos das regiões sul (Itália, Portugal), centro (França, Bélgica, Suíça) e norte da Europa (Holanda). Esta parece-nos ser já a primeira força do modelo *Life designing*. Ao ser multiculturalmente construído e reflectido, o modelo dá garantias de validade cultural. A questão da sua adaptação cultural está em parte resolvida, pois ele é construído de raiz por uma equipa internacional que procura testar e operacionalizar muitas das ideias e constructos de Super (1990) e Savickas (2002, 2005), nos seus próprios países. Para além disso, são enxertados no modelo, outros contributos ímpares, resultantes das linhas de pesquisa e realidades socioculturais dos autores europeus do modelo, como é o caso da ênfase nas dimensões éticas da carreira (Savikas *et al.*, 2009).

FORÇAS PRINCIPAIS DO MODELO

A introdução deste artigo elencou já aspectos positivos ou forças do modelo *Life designing*. Mas é sem dúvida alguma a sua designação, o que mais chama a atenção, num primeiro momento. A expressão *Life designing* estende ou actualiza a própria designação de construção da carreira. Esta remete o leitor para as ideias de acção, manufactura, e agência pessoal. Aquela reforça a ideia de criação, e pretende demonstrar o quanto é importante, na actualidade, ser flexível e criativo, "dar sentido à vida", para melhor compreender e lidar com as características dos seus contextos.

Esta concepção pode favorecer a humanização criativa dos novos contextos de experiência de uma carreira. A carreira é encarada como um roteiro individual, de gestão de múltiplos objectivos e aspirações, papéis de vida e mudanças continuadas. As pessoas são construtores e agentes modeladores das suas próprias carreiras, e não meros observadores ou vítimas do sistema.

Mais do que dar forma ou desenhar, ou fazer um esboço ou plano, a expressão *Life designing* remete-nos para a ideia de criar, elaborar um projecto de vida, construir a identidade. Designa o processo intencional, orientado por objectivos, de projectar a vida com autoria ou marca pessoal, o qual, tal como nas artes, requer compreensão de todo o ciclo de vida, trabalho, modelagem, ajustes interactivos e mesmo *re-designing* ou reconstrução. Como referido no artigo em análise, na actualidade, as decisões de carreira exigem da parte dos indivíduos, uma reflexão constante sobre si e o contexto, aceitação de *feedback* e imagética sobre formações identitárias. Beneficiam, além disso, da coexistência de múltiplas identidades subjectivas para fazer face, em muitos casos, ao maior número de mudanças na vida (e.g., reentradas na escola ou no mercado de emprego, o voltar a casar).

Neste âmbito, outra das virtudes do modelo é a defesa, em certa medida, do primado da dimensão ética sobre a norma ou moral, no *Life designing*, no sentido da ideia de sabedoria prática preconizada por Ricoeur (1990). Deste modo, chama-se a atenção para dimensões do processo de construção pessoal da carreira, que apesar de importantes, não têm sido tão bem explicitadas na teoria vocacional. Assim, no novo modelo, o objectivo do *Life designing* deve ser: querer ser, no sentido de viver bem, viver a vida boa, com e para os outros, em instituições justas. Este sentido ético da carreira apoia-se em três pólos principais, em simultâneo: *eu, tu, ele*. O desejo de ser não é somente o desejo de ser individual, mas também o de encarar o eu como o outro, o desejo do bem-estar do outro, no sentido de um bem-estar social. A existência do outro é uma existência com valor, em termos da sua dignidade como pessoa. Nesta mesma linha, é importante ajudar a reflectir sobre o valor do cuidado, respeito, simpatia, compaixão e reconhecimento dos outros, na construção da carreira, ajudando a superar a tendência mais espontânea para tensões e conflitos, na interacção com os outros, e na sociedade em geral. Segundo Ricoeur (1990), contudo, estabelecer um primado da ética sobre as normas, não deve obscurecer a dialéctica implicada nas duas, em que há necessidade da perspectiva pessoal passar pelas normas, e de as normas, face a impasses, dilemas e situações novas, se orientarem pelo seu horizonte ético (cf. Bezerra & Taveira, no prelo).

Na perspectiva dos autores do modelo *Life designing*, a problemática da interacção entre o poder da acção pessoal e o poder da estrutura social deve constituir-se, aliás, numa questão científica, formulada nos seguintes termos: *Que factores influenciam os processos da construção de si?* Construção de si essa que parece incorporar agora, mais explicitamente, a dimensão ética de tais processos.

O modelo *Life designing* é um modelo integrativo, outra mais-valia, pois admite que apesar de continuar a ser importante compreender como as pessoas escolhem as profissões (tradição clássica, diferencialista, da pesquisa vocacional) e como

as carreiras se desenvolvem no tempo (perspectiva desenvolvimentista normativa), interessa-se mais por aprofundar: *Como é que as pessoas constroem as suas vidas através do trabalho?* Ou seja, o trabalho como um contexto privilegiado de acção e de formação da identidade. E mais do que isso, por investigar: *Como é que as pessoas poderiam construir melhor as suas vidas na sociedade em que vivem?*

No modelo em análise, note-se, a noção de carreira é substituída pela noção de vida, e o conselho é substituído pelo *designing*, que remete para o acompanhamento e co-construção da vida com os clientes, na intervenção. Deste modo, adoptando estas novas expressões, não só se responde aos objectivos da reflexão partilhada e apresentada no artigo, como também à necessidade de chamar a atenção, de modo mais eficaz, dos profissionais de orientação, e da comunidade em geral, para a evolução da literatura vocacional ocorrida nas últimas quatro ou cinco décadas, quer a nível conceptual, quer a nível empírico. Com efeito, o modelo *Life designing* resulta de uma reflexão partilhada acerca de vários aspectos em simultâneo: os modelos e métodos de intervenção na carreira do século vinte, o impacto da internacionalização do aconselhamento da carreira nessas abordagens, a necessidade de responder melhor às necessidades de orientação, gestão e desenvolvimento dos clientes do século vinte e um, e, de modo mais implícito, ao imperativo de esbater as fronteiras rígidas criadas entre a Psicologia Vocacional e áreas afins, e de demonstrar que o aconselhamento vocacional é aconselhamento pessoal.

A capacidade de prever o que se vai fazer ou quem se quer ser no futuro, baseada na ideia de estabilidade dos ambientes de trabalho, e na sequencialidade do desenvolvimento numa carreira escolar e profissional, é questionada, avaliada e deixada para trás. E isto porque os factos a nível mundial são muito elucidativos da necessidade de novas abordagens ao problema. O comportamento vocacional é função da pessoa e do contexto, sendo que este muda rapidamente e de uma variedade de formas. A ênfase colocada na noção de estabilidade dá lugar agora à focagem nas noções de flexibilidade, adaptabilidade, e aprendizagem ao longo da vida. Associadas a estas noções, vêm os processos de exploração e de *design* da vida, que devem ser estimulados pelos conselheiros. O primeiro designa o processo psicológico que sustenta as actividades de procura e processamento de informação ou o teste de hipóteses acerca de si próprio/a e do meio circundante, com vista à prossecução de objectivos vocacionais (Taveira, 1997, p. 12). O *design*, por sua vez, é um processo ou resultado criativo, da projecção da vida e formação da identidade. Deste modo, o modelo tem a virtude, também, de assentar mais em processos proactivos e construtivos do que em dificuldades ou problemas.

Prosseguindo, outro aspecto positivo do modelo, é a visão dinâmica e contextualista da construção da identidade, que é veiculada, encarando pessoas e ambientes

como sistemas abertos, em desenvolvimento, e constante interacção. Os resultados mais importantes do processo de construção da identidade passam a ser, então, os padrões de mudança e de adaptação do indivíduo ao seu ecossistema, que emergem da narrativa do cliente, no aconselhamento. A identidade de uma pessoa resulta de uma auto-organização das múltiplas experiências específicas do seu quotidiano, cujas condições não estão de todo sob o controlo exclusivo dos conselheiros ou de técnicas prescritivas de aconselhamento. O aconselhamento é um sistema de ajuda que deve estar centrado em apoiar as pessoas a projectar e viver a sua vida, incluindo as suas estratégias de sobrevivência e, acrescentaríamos nós, as suas competências de gestão de vida, a partir de uma visão proteana, inteligente, e sem fronteiras, da carreira (Pinto, 2010; Taveira, 2009; Taveira & Pinto, 2008). O conceito de carreira proteana remete-nos para as ideias de versatilidade e flexibilidade, capacidade para transformar competências, reciclar conhecimentos, adaptar-se a novas situações, e progredir perante novos desafios (Hall, 1976; Briscoe & Hall, 2006), sendo favorecida por meta competências como a adaptabilidade e o sentido de identidade. A noção de carreira sem fronteiras (Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006) surge ligada às ideias de mobilidade psicológica (e.g., carreira valorizada pelo mercado de trabalho e não só pelo empregador, apoiada por redes, que valoriza os papéis familiares e pessoais, em que a pessoa assume o controlo pelo seu futuro ultrapassando ou torneando obstáculos estruturais) e de mobilidade física (e.g., carreira construída fora dos limites organizacionais tradicionais, que envolve mais que um empregador, com progressão horizontal, e cíclica). Finalmente, a noção de carreira inteligente (DeFillipi & Arthur, 1994, 1996) refere a responsabilidade pessoal na criação de condições necessárias ao desenvolvimento de competências centrais, que aumentem o seu valor no mercado de trabalho (cf. Pinto, 2010). Na perspectiva do modelo *Life designing*, uma destas competências centrais de vida, é a narratividade, a qual deve ser facilitada e desenvolvida no aconselhamento de carreira.

Mais importante ainda, é a chamada de atenção, no modelo, para a importância do enfoque preventivo, nas intervenções de carreira. A prevenção implica, da parte dos profissionais de aconselhamento da carreira, acções colaborativas e em rede, no terreno. E, envolve a capacidade para gerar mudanças efectivas nos contextos narrativos onde os indivíduos constroem a sua carreira pessoal. Além disso, as intervenções de carreira preventivas exigem o recurso às competências de aconselhamento, mas também às competências de advocacia e acção organizacional e comunitária, dos profissionais.

De certo modo inovador, também, é o conjunto de resultados preconizado pelo autores do modelo, para medir a eficácia das intervenções de *Life designing*: o aumento da adaptabilidade, narrabilidade, actividade e intencionalidade dos clientes

(Soresi, Nota, Ferrari, & Solberg, 2008).

Outro aspecto importante é a menção explícita à necessidade de *follow-up*, tanto a curto, como a longo prazo, no processo de aconselhamento de carreira, o que oferece melhores garantias de validação dos seus resultados e melhores condições para o seu aperfeiçoamento.

FRAQUEZAS DO MODELO

Apesar de usar uma nova expressão para designar a nova postura epistemológica comum sobre o aconselhamento da carreira, o modelo do *Life designing* não traz novos conceitos, antes aprofunda e reforça conceitos de carreira que já existem na literatura vocacional. Ainda assim, é clara a intenção de demonstrar que os conceitos abordados no modelo, apesar de não serem novos, fazem agora mais sentido, são mais necessários, e assumem mais significado psicológico e social, no mundo designado de pós-moderno. Daí a pertinência em aprofundá-los e testá-los em diferentes contextos culturais e de construção das carreiras. Mas aqui reside outra fraqueza do modelo, que simultaneamente lhe dá força: é escassa a descrição e articulação com os contextos socioculturais a partir dos quais este modelo foi construído. São assim necessárias mais informações sobre o contexto. Por exemplo, de que forma a cultura e práticas de aconselhamento da carreira influenciam o modo como os constructos e assunções do modelo operam em diferentes contextos socioculturais?

Por outro lado, o modelo *Life designing*, é bastante parcimonioso e selectivo, nas referências que faz à literatura vocacional que fundamenta o seu desenvolvimento. Assim, por exemplo, ao ser pensado como uma abordagem de aconselhamento de carreira mais centrado nos processos e capacidades de adaptabilidade e gestão de vida, deveria integrar melhor, e de modo mais explícito, referências aos modelos de gestão pessoal da carreira (cf. Pinto, 2010), onde se conceptualiza bem a questão da exploração e do balanço entre o trabalho e vida familiar e pessoal, entre outros aspectos. E incluir também, por exemplo, referências aos modelos sócio cognitivos recentes, de recuperação e bem-estar no trabalho e na vida em geral, apresentados por Lent e Brown (2006). Estes modelos são também eles integrativos dos contributos de várias áreas da psicologia, permitindo uma via rápida de acesso a ideias da psicologia clínica e da saúde, só para dar um exemplo, sobre os factores e resultados da adaptabilidade, bem-estar e satisfação com a vida.

De referir também, que algumas das questões tratadas no modelo são introduzidas, ainda, a partir de saltos qualitativos no pensamento sobre a carreira e sobre o aconselhamento, o que evidencia a necessidade de revisão do artigo, em relação a

este ponto, e o seu melhoramento, em novas edições. Um das situações onde pode ser identificado um salto qualitativo no texto de apresentação do modelo, é o ponto de justificação da importância da dimensão ética do *Life designing*, a nosso ver, incluído de modo abrupto no conteúdo de apresentação do modelo.

Por último, Savickas e colaboradores (Savickas *et al.*, 2009) adoptam, por vezes, aquilo que autores como Baruch (2006) designam de visão extremada e pendular da evolução da carreira, na passagem para um mundo globalizado. Esta visão reflecte um pensamento dicotómico sobre a carreira construída antes e depois da globalização, que não traduz necessariamente os modos através dos quais as pessoas estão na realidade a construir a sua identidade nos ambientes de trabalho e fora deles, na actualidade. Assim, num dos terminais do pêndulo temos a visão tradicional da carreira, uma progressão linear na vida profissional, de natureza sequencial, vertical e previsível, porque rígida, e a decorrer no contexto de uma organização. No outro pólo do pêndulo, temos a visão contemporânea da carreira, um conjunto de movimentos horizontais imprevisíveis e dinâmicos que podem ocorrer em qualquer fase da vida, fruto de decisões voluntárias ou involuntárias, internas ou externas (cf. Pinto, 2010). Ora, dado que muitas carreiras se caracterizam ainda por um ou mais destes modos, seria importante reafirmar mais claramente, no modelo *Life designing*, que não podemos descartar, para já, as formas e concepções tradicionais sobre a carreira. Deste modo, serão criadas melhores condições para os conselheiros da carreira advogarem a ideia da partilha de responsabilidade pessoal e organizacional na gestão da carreira das pessoas, discutindo-se, em simultâneo, aspirações pessoais e filosofias organizacionais, atitudes dos trabalhadores e políticas da instituição, acções dos indivíduos e práticas organizacionais (Baruch, 2006; Pinto, 2010).

OPORTUNIDADES CRIADAS PELO MODELO

O modelo de *life-designing* cria oportunidades novas de articulação dos processos de avaliação e intervenção no âmbito da carreira, de permeabilidade entre teoria e práticas, de incentivo a fóruns e parcerias internacionais na pesquisa, de valorização e conceptualização da formação de especialistas e profissionais do aconselhamento da carreira, e de avanço, com passos mais rápidos e largos, rumo a uma teoria geral do aconselhamento de carreira.

DIRECÇÕES FUTURAS

O modelo do *Life designing* beneficiaria de ser ainda mais integrativo das teorias do comportamento e aconselhamento de carreira, da contextualização socio-cultural de muitas das suas ideias, da aplicação e teste no terreno dos seus conceitos e assumpções, e do estudo e maior incorporação do estilo de vida dos designer, e de novos conceitos a ele associados, como os conceitos de filosofia *Stylling* ou de *Eco-design* (minimalismo, eficácia e eficiência na comunicação criativa), no pensamento sobre o aconselhamento da carreira. Tais conceitos podem ajudar a transmitir como concebemos o acompanhamento ou colaboração no *Life designing* dos nossos clientes, ao mesmo tempo que os ajudamos a lidar com novas barreiras e a saber narrar a sua nova história de vida junto de audiências significativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARTHUR, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- ARTHUR, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- BARUCH, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138.
- BEZERRA, M.J. & TAVEIRA, M.C. (no prelo). Valores, representações e reflexividade ética no âmbito de carreira. In M.C. Taveira & A.D. Silva (coord.). *Desenvolvimento vocacional: Avaliação e intervenção*. Braga: Edições APDC & Almedina.
- BRISCOE, J. P., & HALL, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combination and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- BUSACCA, L.A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *Career Planning and Adult Development Journal*, Spring 2007. Consultado em Junho, 22, 2010, em
- DEFILLIPI, R. J., & ARTHUR, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based prospective. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), 307-324.
- DEFILLIPI, R. J., & ARTHUR, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Ed.), *The boundaryless career* (pp. 116-131). New York: Oxford University Press.
- HALL, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman. http://findarticles.com/p/articles/mi_7494/is_200704/ain32232146/?tag=content;coll
- INKSON, K. (2007). *Understanding careers: the metaphors of working life*. London, UK: Sage.
- LENT, R. W., & BROWN, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- PINTO, J.C. (2010). *Gestão pessoal da carreira: estudo da eficácia de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação*. Tese de doutoramento não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- RICOEUR, P. (1990). *Soi-même comme un autre. L'ordre philosophique*. Paris: Éditions du Seuil.
- SAVICKAS, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- SAVICKAS, M. L. (1998). Career style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian Counseling: A Practitioner's Approach* (4th ed) (pp. 329-359). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- SAVICKAS, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development. Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- SAVICKAS, M. L. (2002). Career construction. A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th edition, pp.149-205). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R. L. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.P., DUARTE, M.E., GUICHARD, J., SORESI, S., VAN ESBROECK, R., & VAN VIANEN, A. E. M. (2009). *Life-Designing: A paradigm for career construction in the 21st century* *Journal of Vocational Behavior*, 75, 3, 239-250.
- SORESI, S., NOTA, L., FERRARI, L., SOLBERG, S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J. A. Athanasou, & R. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 405-417). Netherlands: Springer.
- SUPER, D. E. (1957) *The Psychology of Careers*. New York, Harper and Row.
- SUPER, D.E. (1980) A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- SUPER, D.E. (1990) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development in Brown, D. Brooks, L. & Associates (2nd ed.), *Career Choice and Development* (pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- TAVEIRA, M.C. (2000). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens*. Braga: Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.
- TAVEIRA, M. C. (2009). Promoción de la empleabilidad profesional en la vida adulta: el papel de los seminarios de gestión personal de la carrera. Comunicação apresentada no X Seminário Permanente d'Orientación Profesional i Seminário Internacional d'Orientación Profesional. Adultos emergentes, transiciones, i orientación profesional, MIDE. Barcelona, Espanha
- TAVEIRA, M. C., & PINTO, J. C. (2008). A gestão pessoal da carreira no ensino superior: cinco estudos de caso. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, vol. 60, (3), 77-91.