

# Tomada de Decisão Profissional: contribuições da Psicologia Econômica<sup>1</sup>

Patricia Böck Bandeira<sup>2</sup>

Ângela Beatriz Busato Scheffer

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

## Resumo

A literatura sobre carreira ainda permanece predominantemente imersa em uma visão racional e prescritiva do ser humano, conferindo pouco destaque a aspectos cognitivos e emocionais que influenciam a tomada de decisão profissional. Essa lacuna pode ser reduzida pela interface dos estudos de carreira com o campo da psicologia econômica, área que estuda os processos psicológicos do julgamento, tomada de decisão e comportamento dos indivíduos para otimizar recursos finitos. Este ensaio teórico apresenta as principais contribuições dessa ramificação da psicologia para a compreensão da tomada de decisão profissional. Espera-se, assim, favorecer a adoção de novas perspectivas teóricas, permitindo avançar nas discussões acadêmicas e metodológicas, além de ampliar as possibilidades de intervenção em carreira.

*Palavras-chave:* psicologia econômica; escolha profissional; desenvolvimento profissional; tomada de decisão

## Abstract: Professional Decision Making: contributions from Economic Psychology

The literature on career still predominantly remains immersed in a rational and prescriptive view of the human being, giving little emphasis to cognitive and emotional aspects that influence professional decision-making. This gap can be reduced through the interplay of career studies with the field of economic psychology, an academic field which studies the psychological processes of judgment and decision-making behaviors, to optimize finite resources. This paper presents the main contributions of this field of psychology to better understand professional decision-making. It is expected to foster the adoption of new theoretical perspectives, enabling advancement in academic and methodological discussions, as well as expanding career intervention possibilities.

*Keywords:* economic psychology; occupational choice; professional development; decision making

## Resumen: Toma de Decisiones Profesionales: aportes desde la Psicología Económica

La literatura sobre carrera aún se mantiene predominantemente inmersa en una visión racional y prescritiva del ser humano, otorgando poco énfasis a los aspectos cognitivos y emocionales que influyen en la toma de decisiones profesionales. Esta brecha puede reducirse mediante la interfaz de los estudios de carrera con el campo de la psicología económica, área que estudia los procesos psicológicos de juicio, toma de decisiones y del comportamiento de los individuos para optimizar recursos finitos. Este ensayo teórico presenta las principales aportaciones de este campo de la psicología para comprender mejor la toma de decisiones profesionales. Se espera fomentar la adopción de nuevas perspectivas teóricas, permitiendo avanzar en las discusiones académicas y metodológicas, ampliando las posibilidades de intervención en carrera.

*Palabras clave:* psicología económica; escogimiento profesional; desarrollo profesional; toma de decisión

<sup>1</sup> Agradecimentos: Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela concessão de bolsa de doutorado.

<sup>2</sup> Endereço para correspondência: Laboratório de Estudos em Carreiras e Sustentabilidade – CASULO. Programa de Pós-Graduação em Administração. Rua Washington Luiz, 855 - Centro Histórico - Porto Alegre – RS. CEP: 90010-460

O campo de estudo sobre carreiras busca compreender uma das principais fontes de identidade, satisfação e sentido que existe na vida das pessoas (Akkermans & Kubasch, 2017; Baruch & Sullivan, 2022). As pessoas frequentemente alcançam seus sonhos, inspiram os outros ou deixam seu legado através de suas carreiras (Baruch & Sullivan, 2022). A maneira como as carreiras se desenvolvem impactam não apenas o bem-estar dos indivíduos, mas são também fundamentais para assegurar a sustentabilidade social como um todo (Akkermans & Kubasch, 2017; Müller & Scheffer, 2022).

A carreira pode ser definida como as experiências relacionadas ao trabalho e outras experiências relevantes de um indivíduo, dentro e fora das organizações, que formam um padrão único ao longo do ciclo de vida (Baruch & Sullivan, 2022). Assim como impactam a sociedade, as carreiras influenciam e são influenciadas por diversos fatores, tais como a economia, mercado de trabalho, inovações tecnológicas, políticas governamentais, aspectos culturais, tendências sociais, dentre outros (Baruch & Sullivan, 2022; De Vos et al., 2020; Granovetter, 2005; Hirschi, 2018). Tais fatores se interrelacionam entre si, abrindo oportunidades ou conferindo barreiras profissionais aos indivíduos (Hirschi, 2018; Melo, Silva, & Andrade, 2020), em uma permanente relação entre agência e estrutura, na qual o indivíduo é influenciado ao mesmo tempo que influencia tais estruturas sociais (Bourdieu, 1990; Granovetter, 2005).

Mesmo diante de tamanha complexidade, a literatura sobre a tomada de decisões de carreira ainda permanece majoritariamente imersa em uma visão racional e prescritiva do ser humano, que considera que os indivíduos possuem acesso a um autoconhecimento bastante preciso e a informações confiáveis sobre o mercado de trabalho e oportunidades existentes (Baruch & Vardi, 2016; Krieschok et al., 2009; Lent & Brown, 2020), não conferindo a devida atenção às condições e ao contexto em que os processos de autorreflexão, coleta de informações ou tomada de decisão profissional ocorreram (Lent & Brown, 2020; Martin & Sbicca, 2020). Segundo Lent e Brown (2020), tal perspectiva sobre o comportamento dos indivíduos tem como fundamento a Teoria da Utilidade da Economia Clássica, em que seres humanos são considerados agentes racionais que buscam maximizar a utilidade esperada ao tomar uma decisão. Contudo, esse modelo tem sido questionado, especialmente diante da crescente influência de estudos da psicologia sobre heurísticas decisórias, avaliando a forma como as pessoas tomam decisões no mundo real, em vez de simplesmente prescrever como deveriam tomar decisões num mundo ideal (Kahnemann, 2011; Lent & Brown, 2020). Tais estudos deram origem ao campo da psicologia econômica, ramificação da psicologia que estuda os aspectos psicológicos que existem por trás dos mecanismos do julgamento, tomada de decisão e comportamento dos indivíduos na otimização de recursos

finitos, e que contestam a perspectiva de que os seres humanos são agentes puramente racionais ao avaliar uma decisão (Ferreira, 2020).

Lent e Brown (2020) reforçaram a necessidade de realizar o mesmo tipo de questionamento em relação aos estudos de carreira, propondo uma integração dos conceitos associados à psicologia econômica com os modelos de tomada de decisão em carreira. Para os autores, “a psicologia vocacional permanece amplamente imersa na visão racional e prescritiva e ainda precisa mudar fundamentalmente em direção a uma construção dos humanos como, também, humanos em sua vulnerabilidade a preconceitos cognitivos e influências não racionais sobre tomada de decisão” (Lent & Brown, 2020, p.2).

Logo, esse ensaio teórico argumenta que é preciso contemplar a relevância dos aspectos associados à psicologia econômica na tomada de decisão profissional, a fim de favorecer escolhas mais conscientes e assertivas (Baruch & Sullivan, 2022; De Vos et al., 2020; Krieschok et al., 2009; Xu, 2021). Para tanto, tem como objetivo apresentar as principais contribuições da psicologia econômica para a compreensão da tomada de decisão profissional.

Utilizando como ponto de partida a reflexão dos autores Lent e Brown (2020), foi conduzida pesquisa sobre os conceitos da psicologia econômica tomando como base o trabalho seminal de Kahneman (2011), considerado o principal autor do campo (Lent & Brown, 2020), complementando com o trabalho desenvolvido por Ferreira (2020), principal pesquisadora brasileira na temática da psicologia econômica e presidente da *International Association. Research in Economic Psychology* (IAREP), cujas contribuições e demais autores referenciados foram associados à literatura sobre a tomada de decisão profissional, por meio de pesquisa nas bases de dados *Scielo, Scopus e Web of Science*.

Não foram encontrados artigos que explorem de forma explícita a relação entre os campos da psicologia econômica e dos estudos em carreira, no tocante ao processo de tomada de decisão profissional. Logo, argumenta-se que a inovadora apresentação dessa interface abrirá novas possibilidades para ambos os campos, complementando-os e qualificando-os mutuamente ao avançar nas discussões teóricas e metodológicas que sua interação possibilita. Como apontam Baruch e Sullivan (2022), o campo das carreiras possui uma natureza interdisciplinar, em que os pesquisadores podem se beneficiar da oportunidade de aprender e contribuir com outros campos do conhecimento.

## A Psicologia Econômica

A psicologia econômica é o campo de pesquisa que possui como eixos centrais a tomada de decisão e os processos cognitivos e emocionais que afetam o comportamento econômico de indivíduos, grupos e populações

(Ferreira, 2014; Kirchler & Hölzl, 2003). Trata-se de um campo de estudo similar ao da economia comportamental, cujo enfoque encontra-se no comportamento agregado dos agentes econômicos; a psicologia econômica, por sua vez, enfoca na análise dos processos cognitivos e emocionais na tomada de decisão *per se*, considerando como afetam os comportamentos econômicos dos agentes, principalmente em nível individual (Ferreira, 2014). Em comum, a economia comportamental e a psicologia econômica questionam a premissa central da teoria econômica clássica, que pressupõe que as pessoas tomam decisões por otimização e que possuem expectativas racionais (Ferreira, 2020; Kahneman, 2011; Martin & Sbicca, 2020; Thaler, 2019). Embora tal lógica facilite a elaboração de modelos econômicos, contribuindo para a operacionalização e tomada de decisão macropolíticas, na vida real tais premissas raramente se confirmam (Kahneman, 2011; Lent & Brown, 2020; Moraes & Tabak, 2018; Thaler, 2019).

Para endereçar esse fenômeno, o vencedor do Nobel e economista Herbert Simon (1986), cunhou o termo “racionalidade limitada”, que postula que há limitações na capacidade cognitiva humana em solucionar problemas econômicos complexos, embora a mesma não seja totalmente ausente. Tal argumento foi construído com base na dinâmica do sistema econômico, na qual não apenas as ações dos agentes econômicos se alteram ao longo do tempo, mas também modificam o próprio ambiente em que atuam, tornando impossível a capacidade de prever eventos e consequências futuras, em razão da incerteza sobre as condições do ambiente (Melo & Fucidji, 2016; Simon, 1986). Tal premissa pode ser associada com o axioma da agência e estrutura, refletindo a mesma condição em que as carreiras operam: sempre em interação com o contexto, influenciando-o e por ele sendo influenciadas (Baruch & Sullivan, 2022; Bourdieu, 1990; Granovetter, 2005).

O contexto decisório de carreira, em geral, é marcado por limitações na capacidade e controle cognitivo dos indivíduos, pela assimetria de informações disponíveis, vieses emocionais e cognitivos, bem como por riscos e complexidade inerentes do mercado de trabalho contemporâneo (Krieshok et al., 2009; Lent & Brown, 2020; Mullainathan & Shafir, 2021). Xu (2021) complementa que as decisões de carreira costumam gerar consequências significativas na vida dos indivíduos, em que uma má escolha pode impor custos consideráveis em termos de tempo e de oportunidades. Tal cenário corrobora o argumento de Thaler (2019), economista comportamental que aponta três fatores que contribuem para que haja uma racionalidade limitada em situações de otimização de escolhas:

1) O primeiro deles é que os problemas de otimização que as pessoas comuns enfrentam são frequentemente difíceis de resolver ou avaliar. Considerando decisões de carreira, dificilmente se conseguirá atingir uma única solução ótima, diante de tantos aspectos para análise e em um cenário tão complexo quanto o atual mercado de trabalho.

2) Em segundo lugar, as crenças a partir das quais as pessoas fazem suas escolhas frequentemente são enviesadas ou não detêm todas informações necessárias. Isso leva a escolhas equivocadas ou inconsistentes, com base em vieses cognitivos.

3) Por fim, aspectos supostamente irrelevantes também desempenham papel importante sobre as decisões – como emoções, prestígio e aceitação social, por exemplo.

Krieshok et al. (2009) sinalizam que o paradigma dominante de carreira tem considerado o processo decisório de forma racional e comprometida em maximizar o bem-estar individual. No entanto, a pesquisa empírica sobre carreira revela que claramente não se trata de um processo que ocorra exclusivamente dessa maneira (Krieshok et al., 2009), corroborando a crítica realizada por Lent e Brown (2020).

### Perspectivas da Psicologia Econômica sobre o Processo Decisório

Ainda que a temática da tomada de decisão profissional não seja novidade no campo da carreira, ela está centrada na redução de barreiras existentes, como a indecisão (Gati et al., 1996; Germeijs & De Boeck, 2003; Ginevra et al., 2012) ou ambiguidade (Xu, 2021), sem ainda aprofundar a discussão nos processos psíquicos que as subjazem (Lent & Brown, 2020). A psicologia econômica pode contribuir para a expansão dessas perspectivas. Ainda que seja frequentemente associada à análise de comportamentos financeiros, essa corrente da psicologia analisa a tomada de decisão sobre a alocação de quaisquer recursos finitos - tais como tempo, esforço, saúde e renda -, presentes também nas decisões profissionais, conforme tabela a seguir (Ferreira, 2008; 2020).

Em qualquer um desses elementos, existe uma decisão econômica a fazer: dedicar meu tempo a esse ou aquele trabalho? Empenhar meus esforços nesse ou naquele projeto? Aceitar um emprego com maior remuneração ou um mais alinhado aos meus valores pessoais? Por se tratarem de recursos finitos, tais questionamentos compõem o objeto de estudo da psicologia econômica, cuja interdisciplinaridade com as pesquisas de carreira pode contribuir para uma melhor compreensão de como as pessoas fazem suas escolhas profissionais (Ferreira, 2007; 2014; Moraes & Tabak, 2018; Mullainathan & Shafir, 2021; Thaler, 2019).

Nesse sentido, pesquisadores da psicologia econômica propuseram perspectivas para endereçar como ocorre o processo de tomada de decisão. Suas proposições baseiam-se em sistemas duais: um sistema de natureza mais emocional e impulsivo, enquanto o segundo é considerado mais racional e ponderado. Dentre elas, a abordagem dual mais difundida no campo da psicologia

Tabela 1  
*Recursos finitos e suas interfaces com a tomada de decisão em carreira*

<b>Recurso Finito</b>	<b>Exemplos de interfaces com a tomada de decisão em carreira</b>
Tempo	Recurso ligado a decisões que envolvam o conflito entre trabalho-família (Vautero, Taveira & Silva, 2020); questionamentos sobre a quantidade de tempo dedicado à formação escolar e profissional (Afonso Pereira et al., 2023); e duração da jornada de trabalho (Spurk & Straub, 2020).
Esforço	Associado ao engajamento no trabalho (Bakker, 2022); ao <i>workaholismo</i> (Caesens et al., 2014); e busca por performance e promoções de cargo (Medina et al., 2023).
Saúde	Aspectos ligados ao estresse profissional (Allan et al., 2016); problemas de saúde física e emocional (Blau et al, 2013); e <i>burnout</i> (Dishon-Berkovits, 2014; Laughman et al., 2016).
Renda	Escolha de emprego ou profissão com maior remuneração (Afonso Pereira et al., 2023); precarização do trabalho para auferir renda suficiente (Ashford, Caza & Reid, 2018); e percepção de empregabilidade (Forrier et al., 2015; Huang, 2015)

Fonte: tabela produzida pelas autoras com base em Ferreira (2020)

econômica é a denominada Teoria de Dois Sistemas de Kahneman (2011). Essa teoria descreve dois tipos de sistemas psicológicos que orientam a ação dos indivíduos nos processos de tomada de decisão, denominados de Sistema 1 e Sistema 2 (Kahneman, 2011; Moroni & Pereira Junior, 2021).

De acordo com Kahneman (2011), o Sistema 1 representa as atividades mentais mais simples, como reconhecer se alguém está com raiva, compreender sentenças simples ou detectar que um objeto está mais distante que o outro – o que demanda pouco ou nenhum esforço cognitivo. Incluem habilidades inatas compartilhadas com outros animais, como reconhecer objetos, perceber o mundo à nossa volta, evitar perdas e ter medo em situações de perigo. Outras atividades mentais se tornam rápidas e automáticas através da prática prolongada, como o reconhecimento de padrões.

Por outro lado, o Sistema 2 é responsável por operar atividades mentais mais complexas e que demandam maior concentração, como cálculos matemáticos, raciocínio lógico, e situações que exijam autocontrole ou ponderação - demandando maior esforço cognitivo (Kahneman, 2011; De Neys & Pennycook, 2019). Vale destacar que esses sistemas são representações abstratas da psicologia humana, servindo de simplificação para a melhor compreensão de como nossas mentes operam, mas não correspondem a áreas cerebrais ou processos biologicamente distintos.

Os dois sistemas sempre estão ativos, sendo que o Sistema 1 funciona automaticamente e recorre ao Sistema 2 quando surge uma questão para a qual não possui uma resposta ou quando é necessário autocontrole, reflexão ou monitoramento do próprio comportamento (Kahneman, 2011). Essa ordem de pensamento deriva da própria evolução humana, uma vez que o Sistema 1 reconhece o ambiente ao redor e reage a ele sem exigir grande quantidade de energia ou tempo (De Neys & Pennycook, 2019; Kahneman, 2011). Contudo, a rápida avaliação e

associação feitas pelo Sistema 1 podem frequentemente levar a diversas falhas de julgamento e decisão, sendo o sistema descrito como “uma máquina para tirar conclusões precipitadas” (Kahneman, 2011, p.103). Apesar de que tirar conclusões precipitadas possa ser eficaz quando há grande probabilidade de que as conclusões estejam corretas, poupando tempo e esforço, torna-se arriscado nos momentos em que a situação é pouco familiar, geram consequências relevantes ou em que não há tempo para reunir informações suficientes (Tversky & Kahneman, 1974; Ferreira, 2020). Nessas circunstâncias, os erros intuitivos são prováveis, e poderiam ser evitados com uma intervenção deliberada do Sistema 2 (De Neys & Pennycook, 2019; Kahneman, 2011; Thaler, 2019). Tal cenário se aplica à complexidade das decisões de carreira, dado que decisões precipitadas de carreira podem comprometer prematura e permanentemente oportunidades profissionais (Lent & Brown, 2020; Thaler, 2019).

Outros autores também descrevem o processo de tomada de decisão de maneira similar. Thaler (2019) denominou os conceitos como Sistema Automático e Sistema Reflexivo, em que o primeiro corresponde a uma reação intuitiva e o segundo ao pensamento consciente. Epstein (1994) também apresenta dois sistemas de processamento de informações: um sistema experiencial (similar ao Sistema Automático proposto por Thaler) e outro racional (similar ao Sistema Reflexivo de Thaler). Lieberman (2003) também se refere a um sistema dual de processamento de informações, ao qual denominou como intuitivo e racional respectivamente, por meio do emprego de conceitos do campo da neuroanatomia.

### **Vieses na Tomada de Decisão em Carreira**

Diante da análise simplificada do levantamento e julgamento das informações realizada pelo Sistema 1, indivíduos estão sujeitos a distorções sistemáticas de julgamento e tomada de decisão, denominados de “vieses”

(Ferreira, 2020; Kahneman, 2011; Moraes & Tabak, 2018; Tversky & Kahneman, 1974). Apesar de sua importância, Lent e Brown (2020) apontam que os vieses da tomada de decisão são frequentemente negligenciados na literatura de carreira.

Os vieses se aplicam a qualquer uma das etapas do processo decisório (Earl, 2005; Ferreira, 2020), descritas a seguir sob o enfoque de escolhas de carreira:

- 1) Aquisição de informações - etapa de levantamento de informações sobre as opções e oportunidades relacionadas à carreira;
- 2) Avaliação de alternativas - corresponde a avaliação e comparação das opções profissionais disponíveis;
- 3) Escolha - a tomada de decisão de carreira em si;
- 4) Pós-escolha - corresponde à avaliação posterior sobre a decisão de carreira realizada.

Para fins de exemplificação, foram selecionados dois vieses que se aplicam a cada uma dessas etapas (Earl, 2005; Ferreira, 2008):

#### *Vieses na aquisição de informação*

- a) Viés de Familiaridade – considera que os julgamentos são influenciados pela facilidade de se lembrar de exemplos ou pela frequência com que tais eventos são expostos aos indivíduos. Em relação à carreira, podemos citar como exemplo desse viés a menor representatividade feminina em profissões ligadas a áreas STEM – sigla em inglês para as áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (Makarem & Wang, 2020). Nestes casos, torna-se implícito o viés de familiaridade, dado que essas profissões são socialmente vistas como “mais masculinas”, refletindo na menor presença de mulheres. No entanto, conscientizar sobre esse viés possibilita ponderar mais adequadamente de que não existe tal definição de profissões masculinas ou femininas, permitindo a mais meninas fazerem uma melhor avaliação dessas áreas como reais alternativas profissionais (Makarem & Wang, 2020).
- b) Viés de Confirmação - as pessoas tendem a ver o que esperam ver, desprezando exemplos em contrário a essas expectativas e buscando verificar apenas o que as confirme, em vez de verificar anomalias ou potenciais falhas em suas crenças prévias. Como exemplo pode-se citar o estudo de Reynolds et al. (2021), em que os participantes com ideais elitistas mostraram preferência por recrutar candidatos brancos, enquanto aqueles que apoiavam o igualitarismo avaliaram os candidatos negros de forma mais favorável.

#### *Vieses na avaliação de alternativas*

- a) Viés de Negligência da Probabilidade - tendência a tratar pequenas probabilidades como se tivessem

probabilidade zero, e grandes probabilidades como certezas. Aqui podemos citar o estudo de Kunz e Staub (2020) em que alunos com menor crença na sua formação tendem a subestimar sua probabilidade de concluir a graduação, enquanto alunos com crenças elevadas superestimam essa probabilidade, representando esse viés em relação ao sucesso acadêmico.

- b) Efeito Manada – descreve como as pressões sociais tendem a distorcer decisões a favor da visão da maioria, mesmo que sem fundamento. No estudo de Oliveira-Silva e Parreira (2022), as participantes do sexo feminino relataram necessidade de se ajustarem à cultura de seus ambientes acadêmicos e de trabalho, principalmente no que tange aos comportamentos e crenças machistas, para que pudessem se adaptar e sentirem-se pertencentes ao grupo. Uma das participantes desse estudo relatou que “(...) *aceitava coisas que eram contra os meus valores para integrar o grupo, brincadeiras machistas, eu ria, dava aquela risadinha para integrar o grupo*”. Em outras palavras, diante de tal pressão social, essas mulheres reproduziam ideias e comportamentos machistas, em razão do efeito manada.

#### *Vieses na escolha*

- a) Viés do Pensamento Positivo - Na tentativa de tentar fazer parecer apropriada uma escolha que pode gerar insatisfação, a pessoa tende a inflar suas estimativas sobre os benefícios dessa escolha em outras dimensões. Um exemplo é o estudo de Bunderson e Thompson (2009), em que profissionais que sofriram maior exploração dos empregadores detinham um senso de propósito mais elevado em relação à sua profissão, buscando assim tornar sua escolha profissional mais apropriada, mesmo que na realidade possam estar insatisfeitos ou estar vivenciando situações negativas.
- b) Viés de foco - o foco dos tomadores de decisão pode levar a escolhas que não consideram o cenário como um todo. Aqui podemos citar o caso de indicadores de diversidade: ao apontar que a maioria do total de colaboradores de uma empresa são mulheres, causa-se a impressão de que se trata de uma empresa inclusiva - mas ao não indicar qual o percentual de lideranças femininas que a mesma empresa possui, pode-se ocultar potenciais preconceitos existentes associados a gênero (Henderson et al., 2016).

#### *Vieses pós-escolha*

- a) Falácia do Apostador - depois de observar uma sequência de algum tipo de resultado, as pessoas supõem que, na próxima vez, a probabilidade de dar o resultado oposto aumentará. Aqui pode-se citar o

caso de profissionais que estão buscando ativamente por emprego por longos períodos, sem sucesso: embora possam não cessar suas tentativas de recolocação, tais profissionais se tornam mais estigmatizados e menos atualizados sobre informações referentes a vagas no mercado de trabalho, dificultando a reversão das frequentes negativas em processos seletivos (Antigo & Machado, 2006).

- b) Viés de Retrospecto – corresponde à inclinação para ver os eventos do passado como sendo previsíveis. Aqui podemos citar o exemplo da pesquisa de Trevisan et al. (2022) que analisou a história de vida de empreendedores em negócios sustentáveis. Uma das participantes, ao recontar sua trajetória profissional, encontrou evidências em seu passado que justificaram a decisão pelo empreendedorismo sustentável, como o desengajamento em seu exercício profissional anterior e a sensação de vazio em atuar para uma única organização. No entanto, no momento em que tais fatos ocorreram, os mesmos não haviam sido percebidos como indicativos que lhe conduziram ao empreendedorismo sustentável, somente analisando-os em retrospecto.

Tais exemplos demonstram a influência dos vieses sobre as trajetórias profissionais, fazendo com que as pessoas tomem decisões desfavoráveis que não tomariam se estivessem prestando atenção, tivessem todas as informações necessárias, capacidades cognitivas ilimitadas e total autocontrole (Thaler & Sustein, 2019). Além dos vieses, a psicologia econômica apresenta outro fator que também justifica a tomada de decisões inadequadas ou insatisfatórias: a condição de escassez (Mani et al., 2013; Mullainathan & Shafir, 2021).

Em situações em que há restrição de algum recurso (seja financeiro, de saúde ou de tempo), há a tendência em comprometer a capacidade cognitiva e o controle executivo pessoal, o que pode conduzir a decisões prejudiciais. Na urgência em resolver a sua situação, somada a falta de recursos e oportunidades, os profissionais podem não ponderar as consequências de suas escolhas de forma adequada, resultando em um círculo vicioso que perpetua sua condição de escassez (Mullainathan & Shafir, 2021). Assim, profissionais que enfrentam a escassez de recursos financeiros podem tomar decisões de carreira que levem a empregos precarizados; ou sob pressão do atingimento de prazos (escassez de tempo) pode-se tomar a decisão de comprometer a saúde física e mental ao se expor a longas e extenuantes jornadas de trabalho, por exemplo (Antunes, 2020). Tal discussão torna-se ainda mais oportuna ao se considerar realidades de países em desenvolvimento, em que muitos trabalhadores convivem com a escassez gerada pela pobreza, desemprego e precarização, especificidades que podem comprometer o avanço de suas carreiras profissionais (Duarte, 2020).

## **Nudge e Arquitetura de Escolhas**

Contudo, é possível atenuar os efeitos dos vieses nas decisões de carreira através da conscientização e da reflexão sobre estes, dado que tais ações abrem espaço para a atuação analítica do Sistema 2, possibilitando a tomada de decisão mais ponderada, racional e assertiva (Ferreira, 2014; Kahnemann, 2011; Lent & Brown, 2020). Para isso, Thaler e Sustein (2019) propõem o uso da aplicação da chamada “Arquitetura de Escolha”, que corresponde à organização do contexto no qual as pessoas tomam decisões para influenciar o seu comportamento, incorporando “*nudges*”: elementos que influenciam a adoção de um determinado comportamento, mas sem restringir a liberdade de escolha dos indivíduos. O termo *nudge* deriva do conceito de “empurrão” na língua inglesa, remetendo ao direcionamento que provocam nos indivíduos (Chapman et al., 2021).

Em relação à aplicação da Arquitetura de Escolhas no contexto profissional, pode-se destacar o uso de *nudges* associados ao preenchimento de campos de um formulário para facilitar aspectos associados à aposentadoria (Carroll et al., 2009; Johnson & Goldstein, 2003; Thaler & Sustein, 2019), para favorecer a conclusão do Ensino Superior (Bettinger et al., 2022) ou como incentivo à reflexão para fomentar maior igualdade nas organizações (Koch et al., 2015). Para fins de exemplificação, quando os participantes eram lembrados de normas associadas à equidade de gênero em estudo de Koch et al. (2015), eles ficavam mais propensos a tomar decisões menos tendenciosas sobre empregos dominados por profissionais do sexo masculino. Esse reforço à equidade de gênero servia como um “*nudge*”, ou seja, um estímulo capaz de mudar o comportamento das pessoas, fazendo com que o participante refletisse sobre sua decisão e responsabilidade em relação à igualdade de gênero (Chapman et al., 2021; Thaler & Sustein, 2019). Nesse sentido, estratégias ligadas à Arquitetura de Escolhas por meio do uso de *nudges* podem servir para minimizar vieses ligados à tomada de decisão de carreira, contribuindo para a adoção de comportamentos que conduzam a desfechos de carreira mais favoráveis.

## **Interfaces entre a Psicologia Econômica e o Campo de Carreiras**

Ainda que não se proponha a esgotar as potenciais contribuições da psicologia econômica, tabela 2 sintetiza as principais ideias apresentadas nesse artigo e sua contribuição para o campo de estudo das carreiras. Em suma, a realização de escolhas profissionais mais conscientes, embasadas no Sistema 2 e que considerem a existência de vieses, bem como o impacto causado por contextos de escassez, pode auxiliar a expandir horizontes profissionais e promover escolhas mais assertivas

(Kahneman, 2011; Feld & Alves, 2020; Lent & Brown, 2020; Thaler, 2019). Ao conscientizar as pessoas em situações vulneráveis sobre o viés da familiaridade, por exemplo, possibilita-se a reflexão se a escolha profissional, por exemplo, está sendo feita com base no potencial que a pessoa realmente possui ou embasada nas referências de atividades que lhe são mais familiares (Kahneman, 2011; Sadolikar, 2019). Em um contexto marcado por trabalhos precarizados, a reflexão a respeito desse viés pode significar a consideração – ou no mínimo o vislumbre – de outras alternativas profissionais que possibilitem romper com sua condição de precariedade. Como exemplo, o estudo de Martínez et al., (2020) indicou que alunos com menor nível socioeconômico detinham menores expectativas para o futuro em comparação com os estudantes de nível socioeconômico mais favorecido. De maneira similar, Pérez-Santiago e Villarruel-Fuentes (2016) verificaram, em sua pesquisa com universitários mexicanos, que a origem dos alunos foi determinante para o ingresso no ensino superior.

Ainda, pode-se estimular decisões de carreira melhor embasadas por meio da reflexão proporcionada em projetos ou intervenções em orientação profissional, como o modelo de intervenção proposto por Lent e Brown (2020), ou mesmo em instrumentos criados para essa finalidade,

como o questionário elaborado por Feld e Alves (2020) a respeito de vieses e heurísticas existentes na decisão pelo curso de graduação. Tais estratégias possibilitam o estímulo (*nudge*) à reflexão para uma tomada de decisão mais consciente e assertiva (Kahneman, 2011; Thaler, 2019). Ou seja, os pressupostos da psicologia econômica podem representar uma importante contribuição para a tomada de decisão profissional, reforçando a importância da interface entre as duas áreas (Lent & Brown, 2020).

### Recomendações para Pesquisas Futuras

Para além do âmbito prático, os pressupostos da psicologia econômica também podem agregar para o avanço e aprofundamento das pesquisas em carreira. A seguir, são propostas algumas recomendações de estudos futuros que podem se beneficiar das contribuições da psicologia econômica:

*Identificação de vieses na tomada de decisão de carreira* – pesquisas futuras sobre o tema podem investigar como os vieses podem influenciar as trajetórias profissionais, avaliar propostas de intervenção que possibilitem maior conscientização destes, bem como sobre os seus impactos nas carreiras individuais, tal qual feito

Tabela 2

*Interfaces da Psicologia Econômica com os estudos de carreira*

<b>Tópico da Psicologia Econômica</b>	<b>Interface com o campo de estudos em carreira</b>	<b>Sugestões de aplicação</b>
Processo de Escolha: abordagem dual, Sistema 1 e 2 (Kahneman, 2011; Thaler, 2019); Epstein, 1994; Lieberman, 2003)	Entendimento em como as pessoas processam as decisões de carreira e estímulo à análise de decisões profissionais baseadas no Sistema 2.	Reforço ao uso de instrumentos e escalas ligados à tomada de decisão profissional (Lent & Brown, 2020); aconselhamento de carreira que promova a reflexão sobre escolhas (Duarte et al, 2016; Lent & Brown, 2020).
Vieses e sua influência na tomada de decisão (Tversky & Kahneman, 1974)	Conscientização dos aspectos cognitivos e emocionais inconscientes que interferem nas escolhas de carreira.	Reforço ao processo de aconselhamento de carreira (Duarte et al, 2016) e do uso de instrumentos e modelos para conscientização e enfrentamento de vieses (Lent & Brown, 2020).
Arquitetura de Escolha e <i>Nudges</i> (Thaler, 2019)	Desenvolvimento de <i>nudges</i> e estímulos externos para aprimorar a tomada de decisão de carreira.	Uso de escalas ou itens que favoreçam a decisão de carreira (Lent & Brown, 2002). Criação de políticas públicas que favoreçam as carreiras individuais (Ferreira, 2020; Thaler, 2019).
Teoria da Escassez (Mullainathan & Shafir, 2021)	Exame de como contextos restritivos podem influenciar as decisões de carreira, ampliando o foco na perspectiva da agência individual para uma análise contextual.	Proposição de políticas públicas, instrumentos ou intervenções de carreira que contemplem as especificidades de profissionais que vivem situações de escassez (Ferreira 2020; Lent & Brown, 2002).

Fonte: tabela produzida pelas autoras com base nas principais referências em cada tópico

em pesquisas como as de Lent e Brown (2020) e de Feld e Alves (2020).

*Identificação de vieses para a promoção de diversidade e inclusão* – vieses como o de familiaridade e de confirmação por vezes refletem crenças individuais baseadas em preconceitos e estereótipos sociais, o que retroalimenta condições desfavoráveis ou mesmo desigualdades (Melo, Silva, & Andrade, 2020; Storm et al., 2023). A conscientização e problematização desses vieses pode contribuir para o rompimento desse círculo vicioso, e estudos que analisem intervenções nesse sentido podem indicar caminhos que contribuam de forma efetiva para a promoção de diversidade e inclusão (Storm et al., 2023).

*Elaboração de instrumentos e ferramentas de carreira com base na Arquitetura de Escolhas* – estímulos externos são capazes de favorecer escolhas mais embasadas e ponderadas, favorecendo decisões mais conscientes e benéficas (Kahneman, 2011; Lent & Brown, 2020). A elaboração e validação de instrumentos ou ferramentas associadas à carreira sob a perspectiva da *Arquitetura de Escolhas* pode ser uma alternativa viável de favorecer o desenvolvimento profissional de forma mais assertiva (Lent & Brown, 2020; Thaler, 2019).

*Análise da eficácia de intervenções e do processo de tomada de decisão profissional em contextos de escassez* – uma vez que contextos de escassez de recursos comprometem a capacidade cognitiva e o controle executivo dos indivíduos (Mullainathan & Shafir, 2021), é fundamental que haja estudos que contemplem essa perspectiva ou mesmo pesquisas comparativas para explorar a influência da escassez sobre as escolhas de carreira (Mani et al., 2013; Mullainathan & Shafir, 2021). Existe grande possibilidade de que intervenções e ferramentas de carreira aplicadas a indivíduos que não enfrentem condições restritivas apresentem resultados diferentes se aplicados em pessoas que se encontram em situação de escassez (Moraes & Rocha-De-Oliveira, 2021; Volkmer-Martins & Rocha-de-Oliveira, 2017).

*Avaliação de políticas públicas associadas à carreira* – Em um mercado de trabalho cada vez mais precarizado e desafiador, o uso das contribuições da psicologia econômica aplicadas à carreira pode contribuir para a vida das pessoas por meio da atuação propositiva em políticas públicas (Ferreira, 2014). Estudos da

psicologia econômica ligados à *Arquitetura de Escolhas* e ao contexto de escassez podem servir de insumo para a proposição de políticas públicas associadas à carreira, como o caso da aposentadoria (Mani et al., 2013; Thaler & Sunstein, 2019).

### Considerações Finais

A conscientização sobre os fatores psicológicos que impactam a tomada de decisão profissional e o reconhecimento de potenciais vieses possibilita uma tomada de decisão mais assertiva em relação à carreira (Lent & Brown, 2020). Sendo assim, o uso e disseminação das contribuições e estratégias da psicologia econômica, como a arquitetura de escolhas e *nudges*, podem favorecer uma forma de pensar mais reflexiva, associada ao Sistema 2, permitindo melhor ponderar sobre as escolhas e possibilidades profissionais existentes, em especial diante de contextos de escassez (Kahnemann, 2011; Lent & Brown, 2020; Mullainathan & Shafir, 2021). Esse trabalho buscou apresentar as principais contribuições do campo da psicologia econômica e como podem contribuir para os estudos em carreira, por meio de sugestões para sua aplicação prática e de como tal interface pode ser aprofundada em pesquisas futuras, favorecendo que os profissionais possam alcançar maior prosperidade e realização em suas trajetórias profissionais (Lent & Brown, 2020). O artigo se propôs a promover tal aproximação entre os dois campos do conhecimento, tencionando e estabelecendo possíveis relações entre os mesmos, sem o objetivo de realizar análises bibliométricas ou do estado da arte nas temáticas específicas da psicologia econômica ou dos estudos em carreiras, que correspondem às principais limitações do estudo. Ainda é possível obter maior aprofundamento dos tópicos aqui apresentados ou mesmo a busca por outros autores e referências nesses temas em estudos futuros, de forma a minimizar tais lacunas. De qualquer modo, objetivou-se com esse artigo demonstrar a interdisciplinaridade entre a perspectiva teórica da psicologia econômica e os estudos sobre a tomada de decisão profissional (Baruch & Sullivan, 2022; Lent & Brown, 2020), abrindo a perspectiva para uma compreensão mais holística sobre as escolhas profissionais, contribuindo para a reflexão, ação, pesquisa e intervenção em carreira.

### Referências

- Afonso Pereira, F. B.; Wickstrom Alves, T.; De Andrade Costa, L.; Dos Santos Teixeira, S. M. (2013). Heurísticas e Vieses na Escolha do Curso Superior: uma revisão sistemática. *Revista de Economia da UEG*, 19 (1), 70-90. <https://doi.org/10.31668/reueg.v19i1>
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: a review and future research agenda. *The Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>



- Antigo, M. F.; Machado, A. F. (2006). Transições e duração do desemprego: uma revisão da literatura com novas evidências para Belo Horizonte. *Rev. Nova Economia*, 16 (3). <https://doi.org/10.1590/S0103-63512006000300001>
- Antunes, J. (2020). Longas Jornadas de Trabalho: efeitos na saúde. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 21(2), 311-321. <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>
- Ashford, S. J.; Caza, B. B.; Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: a research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>.
- Baruch, Y., & Sullivan, S.E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Baruch, Y. and Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355-372.
- Bourdieu, P. (1990). *Coisas Ditas*. Brasiliense.
- Benartzi, S.; Beshears, J.; Milkman, K. L.; Sunstein, C. R.; Thaler, R. H.; Shankar, M.; Tucker-Ray, W.; Congdon, W. J.; Galing, S. (2017). Should Governments Invest More in Nudging? *Psychological Science*, 28(8), 1041-1055
- Bettinger, E.P., Castleman, B.L., Choe, A. and Mabel, Z. (2022), Finishing the Last Lap: experimental evidence on strategies to increase attainment for students near college completion. *Journal of Policy Analysis and Management*, 41, 1040-1059. <https://doi.org/10.1002/pam.22416>
- Carroll, G. D., Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C., & Metrick, A. (2009). Optimal Defaults and Active Decisions. *Quarterly Journal of Economics*, 124, 1639–1674. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1639>
- Chapman, G.; Milkman, K. L.; Rand, D.; Rogers, T.; Thaler, R. H. (2021). Nudges and choice architecture in organizations: New frontiers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 163, 1-3, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.04.004>.
- De Neys, W., & Pennycook, G. (2019). Logic, fast and slow: advances in dual-process theorizing. *Current Directions in Psychological Science*, 28(5), 503-509. <https://doi.org/10.1177/0963721419855658>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Duarte, M. D. F.. (2020). “The One Best Way?” Repensando a difusão do management e seus impactos em decisões na carreira acadêmica em administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(4), 877–890. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190133>
- Earl, P. (2005). *Behavioral Economics and the Economics of Regulation*. The University of Queensland.
- Feld, M.; Alves, T. W. (2020). Complexidade na escolha do curso de graduação e o uso de heurísticas e vieses como mecanismos de decisão. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos]. RDBU| Repositório Digital da Biblioteca da Unisinos. <http://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9241>
- Ferrari, L. (2022). Sonho do diploma vira pesadelo para jovens endividados com o FIES. *Jornal Estado de São Paulo*, 02 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/svJPW> Acesso em: 21 de abril de 2023.
- Ferreira, V. R. M. (2008). *Psicologia Econômica: como o comportamento econômico influencia nas nossas decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Ferreira, V. R. M. (2020). *Psicologia Econômica e Psicanálise*. Universidade Falada.
- Ferreira, V. R. M. (2007). Psicologia Econômica. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 47(3), pp. 122-125. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902007000300008>
- Ferreira, V. R. M. (2014) Psicologia Econômica – trajetória histórica e rumos futuros. *Encontro Brasileiro de Economia e Finanças Comportamentais*, FGV-SP.
- Gati, I., Krauz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11–25. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)

- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2012). Career decision-making profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Assessment*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/1069072712448739>
- Granovetter, M. (2005) The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.1257/0895330053147958>
- Henderson, P. A., Ferreira, M. A. de A., & Dutra, J. S. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Revista de Administração da UFSM*, 9(3), 488-505. <https://doi.org/10.5902/198346598208>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Johnson, E.; Goldstein, D. (2003). Do Defaults Save Lives? *Science*, 302 (5649), 1338-1339. <https://doi.org/10.1126/science.1091721>
- Kahneman, D. (2011). *Rápido e devagar: duas formas de pensar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kirchler, E., & Hölzl, E. (2003) Economic psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 29-81.
- Koch, A.J.; D’Mello, S. D.; Sackett, P. R. (2015) A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100 (1), 128-161, <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: the limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290.
- Kunz, J. S.; Staub, K. E. (2020). Early subjective completion beliefs and the demand for post-secondary education. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 177, 34-55.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120.
- Makarem Y, Wang J. (2020). Career experiences of women in science, technology, engineering, and mathematics fields: a systematic literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 31, 91-111. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21380>
- Mani, A.; Mullainathan, S.; Shafir, E.; Zhao, J. (2013). Poverty impedes cognitive function. *Science*, 341 (6149), 976-980. <https://doi.org/10.1126/science.1238041>.
- Martin, K. A.; Sbicca, A. (2020). Decisões Financeiras e o Uso de Aplicativos: um estudo à luz da economia comportamental *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 14(2), 207-228.
- Martínez, I., Ramirez R. E. & Duarte, H. (2020). Realidades y percepciones económicas de estudiantes universitarios como antecedentes de movilidad social en Colombia. *Educación e Pesquisa*, 46, e6219049. Epub 14 de agosto de 2020. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202046219049>
- Melo, T. M., & Fucidji, J. R. (2016) Racionalidade limitada e a tomada de decisão em sistemas complexos. *Revista de Economia Política*, 36(3), 622-645. <https://doi.org/10.1590/0101-31572016v36n03a09>
- Melo, M. R., Silva, P. O. M., & Andrade, A. L. (2020). Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira: estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 67-80. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n107>
- Moraes, J. P.; Rocha-De-Oliveira, S. (2021) Juventude, formação e trabalho: aproximando as teorias de inserção profissional e school-to-work. *Educación & Sociedad*, 42. <https://doi.org/10.1590/ES.223807>
- Moraes, J. D. D., & Tabak, B. M. (2018). As heurísticas e vieses da decisão judicial: análise econômico-comportamental do direito. *Revista Direito GV*, 14, 618-653. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201824>

- Moroni, J., & Pereira Junior, A. (2021). A teoria dos dois sistemas de Kahneman. *Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)*, 28(55), p. 91-117. <https://doi.org/10.21680/1983-2109.2021v28n55ID22210>
- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2021). *Escassez: uma nova forma de pensar a falta de recursos na vida das pessoas e nas organizações*. Best Business.
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2022). Por que adotar a Perspectiva da Sustentabilidade nos Estudos de Carreira? Ensaio Teórico sobre os Pilares e a Importância da Discussão. *Revista De Administração De Empresas*, 62(5), <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220506>
- Oliveira-Silva, L. C.; Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30 (1), 1-14. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Pérez-Santiago, F.; Villarruel-Fuentes, M. (2016). Inequalities in Educational Access in Mexico: a study with graduates students of a high performance technical high school. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 428-449. <https://doi.org/10.15359/ree.20-3.21>
- Reynolds, T., Zhu, L., Aquino, K., & Strojcek, B. (2021). Dual pathways to bias: Evaluators' ideology and *ressentiment* independently predict racial discrimination in hiring contexts. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 624-641. <https://doi.org/10.1037/apl0000804>
- Sadolikar, U. (2019). Global Scenario of Women's Career Aspirations: a literature review. *Journal of Psychosocial Research*, 14(2), 403-410. <https://doi.org/10.32381/JPR.2019.14.02.18>
- Saraiva, A. (2020). Maioria das empresas no país não dura 10 anos, e 1 de 5 fecha após 1 ano. *Jornal Valor Econômico*, 22 de outubro de 2020. Disponível em: <https://encurtador.com.br/tEJW8> Acesso em: 21 de abril 2023.
- Simon, H.A. (1986). Rationality in psychology and economics. *Journal of Business*, vol. 59(4), 209-224.
- Spurk, D.; Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>.
- Storm, K. I. L.; Reiss, L. K.; Guenther, E. A.; Clar-Novak, M. Muhr, S. L. (2023). Unconscious bias in the HRM literature: towards a critical-reflexive approach. *Human Resource Management Review*, 33 (3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100969>.
- Thaler, R. H. (2019) *Misbehaving*. Intrínseca.
- Thaler, R. H., & Susteian, C. R. (2019) *Nudge: como tomar melhores decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade*. Objetiva.
- Tversky, A; Kahneman, D. (1974) Judgment under uncertainty: heuristics and biases. *Science*, 185 (4157), 1124-1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>.
- Van der Heijden, B., & De Vos, A. (2015). *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing, Inc.
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>
- Vautero, J., Taveira, M. C., & Silva, A. D.. (2020). A Influência da Família na Tomada de Decisões de Carreira: uma revisão de literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 17-28. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n103>
- Volkmer-Martins, B., & Rocha-de-Oliveira, S. (2017). Expansão e diversificação do ensino superior, impactos no mercado de trabalho e inserção profissional no Brasil: reflexões iniciais e proposta de agenda de pesquisa. *Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle*, 6(2), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v6i2.3196>
- Xu, H. (2021). Career decision-making from a dual-process perspective: looking back, looking forward. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103556>

Recebido: 20/10/2023  
 1º reformulação: 04/12/2023  
 Aceito: 19/12/2023

Sobre as autoras:

**Patrícia Böck Bandeira** é administradora pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), mestre em Psicologia (PUC-RS) e doutoranda em Administração pela (UFRGS). É professora nos cursos de pós-graduação do CAPE/IPGS e membro do Laboratório de Estudos em Carreiras e Sustentabilidade (CASULO) do PPGA/UFRGS.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7003-2679>

*E-mail:* [patriciakbandeira@gmail.com](mailto:patriciakbandeira@gmail.com)

**Ângela Beatriz Busato Scheffer** é professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul no nível de Graduação e Pós-graduação. Coordena atualmente o Laboratório de Estudos em Carreiras e Sustentabilidade (CASULO) do PPGA/UFRGS.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3486-8807>

*E-mail:* [angela.scheffer@ufrgs.br](mailto:angela.scheffer@ufrgs.br)