FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A – FUCAPE ES

LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO

ENTRE A RUPTURA E A RECONSTRUÇÃO: Estratégias identitárias frente às encruzilhadas na carreira

VITÓRIA
2025

LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO

ENTRE A RUPTURA E A RECONSTRUÇÃO: Estratégias identitárias frente às encruzilhadas na carreira

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A – FUCAPE ES, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Ciências Contábeis e Administração – Nível Acadêmico.

Orientador: Profª. Dra. Silvania Neris Nossa

VITÓRIA
2025

LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO

ENTRE A RUPTURA E A RECONSTRUÇÃO: Estratégias identitárias frente às encruzilhadas na carreira

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino S/A – FUCAPE ES, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Contábeis e Administração

Aprovada em 03 de junho de 2025

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª Dra.: SILVANIA NERIS NOSSA
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Prof° Dr.: BRUNO FÉLIX
Fundação Dom Cabral

Profª Dra.: LILIA APARECIDA KANAN
UNIPLAC

Prof° Dr.: JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA
Unihorizontes

Profª Dra.: AMANDA SOARES ZAMBELLI FERRETTI
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Ao meu pai, Lotário Otto Hanauer (in memoriam), pelo legado deixado à nossa família, pela sua honestidade e princípios de vida. Sei, que sempre acreditou em mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pelas oportunidades vividas, em especial por ter nascido em uma família onde o amor sempre esteve presente. A família que constituímos com amor, cuidado e zelo. A minha família estendida, pelo apoio e incentivo no decorrer dessa trajetória.

À minha mãe, Lidia Aigner Hanauer, exemplo de fé e otimismo diante da vida, sempre zelosa e amorosa, em 2022, aos 84 anos disse que estaria aqui para ver eu concluir o doutorado. Completou os 88 anos de vida, orgulhosa ao ver a filha concluindo o doutorado;

Ao meu marido, Jacir Favretto, parceiro de vida, por ser o grande incentivador para cursar o doutorado, me apoiando em todos os momentos, principalmente quando eu desanimava. Você foi essencial nessa jornada.

Ao meu filho, Lorenzo Hanauer Favretto, meu 'menino' lindo, com seu sorriso sempre contribuiu para minimizar a tensão, trazendo felicidade em cada olhar e abraço. Você é o meu maior orgulho e tesouro;

Ao prof. Dr. Bruno Felix, pelo seu conhecimento, pelo incentivo, mas principalmente, por ser um Ser Humano atencioso, gentil e comprometido.

À Profa. Dra. Silvania Neris Nossa, pela atenção dispensada no decorrer do curso e no final dessa trajetória;

Aos professores da Fucape e em especial, a equipe da biblioteca e secretaria acadêmica, pelo atendimento prestado e atenção sempre que solicitados;

Aos participantes da pesquisa, pela disponibilidade de seu tempo, por confiarem em contar suas histórias de vida e trajetórias profissionais;

Aos colegas do doutorado, pela convivência e troca de informações. Às colegas Ana Patrícia e Camila pelo compartilhar caronas e risadas durante as viagens à Mafra e em especial, a Adriana e Scheila, pela troca constante na construção da tese;

À Universidade do Contestado, pelo incentivo em cursar o doutorado;

Ao UNIEDU/FUMDES (Fundo de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior), pelo auxílio à bolsa universitária.

RESUMO

O presente estudo tem como foco a temática da identidade profissional e está estruturado em três artigos empíricos que relacionam as dificuldades vivenciadas na construção da identidade profissional. O primeiro artigo intitulado: Renunciadas, não abandonadas: como os imigrantes venezuelanos lidam com suas identidades profissionais perdidas no brasil ao longo do tempo, foi realizado por meio da metodologia da *grouded theory*, com 67 venezuelanos vindos ao Brasil no ano. O estudo evidencia que os imigrantes empregam três estratégias de enfrentamento para manter as suas identidades profissionais perdidas no autoconceito, sendo por meio de contação de histórias e lembretes simbólicos, pelo trabalho e criação de lazer e utilizando-se de símbolos de esperança. Para o segundo artigo: Quando o fantasiar nos paralisa: relacionando jogos de identidade à inação de carreira, foram realizadas 12 entrevistas analisadas por meio da *grouded theory*, no qual mostra que a permanência por longos períodos nos jogos de identidade, pode levar à inação de carreira e associado a baixa autoeficácia, criando um novo ciclo, onde o indivíduo não consegue agir na mudança desejada na carreira. E, o terceiro artigo: Como os indivíduos respondem ao arrependimento ocupacional, tendo como metodologia da *grouded theory*, realizado por meio de 16 entrevistas com agricultores, identificou que as respostas podem ser subdivididas em: dimensões cognitivas (Conciliando identidades; Ativação futura da identidade) e dimensões emocionais (Ressignificação da Identidade; Legado Intergeracional). Estes três artigos trazem avanços para as teorias de identidades profissionais renúncias, jogos de identidade, inação de carreira e arrependimento ocupacional.

Palavras-chave: identidade profissional; identidades profissionais renúncias; jogos de identidade; inação de carreira; arrependimento ocupacional.

ABSTRACT

The present study focuses on the theme of professional identity and is structured around three empirical articles that address the challenges experienced in the construction of professional identity. The first article, entitled : *Renounced, Not Abandoned: How Venezuelan Immigrants Cope Over Time with Their Lost Professional Identities in Brazil*, was conducted using the grounded theory methodology, with 67 Venezuelans who migrated to Brazil in the referenced year. The study reveals that immigrants employ three coping strategies to maintain their lost professional identities within their self-concept: through storytelling and symbolic reminders, through work and the creation of leisure activities, and by relying on symbols of hope. The second article : *When Fantasizing Paralyzes Us: Relating Identity Play to Career Inaction*, is based on 12 interviews analyzed using grounded theory. It demonstrates that remaining for extended periods in identity play can lead to career inaction, which is associated with low self-efficacy, creating a new cycle in which the individual is unable to act upon desired career changes. The third article : *How Individuals Respond to Occupational Regret*, also grounded in the grounded theory methodology and based on 16 interviews with farmers, identified that responses can be subdivided into: cognitive dimensions (Reconciling Identities; Future Activation of Identity) and emotional dimensions (Re-signification of Identity; Intergenerational Legacy). These three articles contribute to advancing the theories of professional identity, renunciation, identity play, career inaction, and occupational regret.

Keywords: professional identity; renounced professional identities; identity play; career inaction; occupational regret.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO GERAL.....11

"RENUNCIADAS, NÃO ABANDONADAS": Como os Imigrantes venezuelanos lidam com suas identidades profissionais perdidas no brasil ao longo do tempo?.....14

1. INTRODUÇÃO.....16

2. REFERENCIAL TEÓRICO.....18

2.1 IDENTIDADES, FUNÇÕES E ATIVAÇÃO DE IDENTIDADE.....18

2.1.1 Usando o tempo e o contexto para ampliar o olhar sobre as identidades profissionais.....21

2.1.2 Identidades profissionais perdidas de imigrantes.....23

3 METODOLOGIA.....25

3.1 SELEÇÃO DOS ENTREVISTADOS, DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA E COLETA DE DADOS.....25

3.2 ANÁLISE DE DADOS.....27

4. RESULTADOS.....30

4.1 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PARA LIDAR COM IDENTIDADES PROFISSIONAIS PERDIDAS.....32

4.1.1 Condições de limite, processos de ajuste pessoal e sua relação com as estratégias de enfrentamento.....37

4.2 OS EFEITOS DA PROMULGAÇÃO DE IDENTIDADES PROFISSIONAIS PERDIDAS NO BEM-ESTAR DOS IMIGRANTES.....45

5. DISCUSSÃO DOS DADOS.....48

6. CONCLUSÃO.....54

REFERÊNCIAS.....55

APÊNDICE A – PROTOCOLO DE ENTREVISTA.....63

QUANDO O FANTASIAR NOS PARALISA: Relacionando jogos de identidade à inação de carreira.....66

1. INTRODUÇÃO 67

2. REFERENCIAL TEÓRICO 70

2.1TRANSIÇÕES DE IDENTIDADE E JOGOS DE IDENTIDADE 70

2.1.1. Jogos de identidade como forma de lidar com identidades profissionais renunciadas 73

2.1.2. Efeitos negativos dos jogos de identidade: o que sabemos até agora? 75

3. METODOLOGIA 76

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS 80

4.1 CARREIRA: ENTENDENDO SONHOS, RENUNCIAS E FALTA DE SENTIDO 83

4.2 RELACIONANDO JOGOS DE IDENTIDADE À INAÇÃO DE CARREIRA 86

4.3 SENSO DE MERECIMENTO REDUZIDO E O CICLO DOS JOGOS DE IDENTIDADE E INAÇÃO DE CARREIRA 90

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 93

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 95

6.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS 95

6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS 98

6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS 100

REFERÊNCIAS 102

APÊNDICE A - PROTOCOLO DE ENTREVISTA 106

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 107

ANEXO B - APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA 109

COMO OS INDIVÍDUOS RESPONDEM AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL 113

1. INTRODUÇÃO 114

2. REFERENCIAL TEÓRICO 117

2.1 IDENTIDADE PROFISSIONAL E IDENTIDADE PROFISSIONAL RENUNCIADA 117
2.2 ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL 119
2.3 RESPOSTAS DE INDIVIDUOS A IDENTIDADE PROFISSIONAL RENUNCIADA 121
3. METODOLOGIA 123
4. ANÁLISE DOS DADOS 128
4.1 RENÚNCIA AOS PROJETOS PROFISSIONAIS 129
4.2 RESPOSTAS AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL 131
4.2.1. Dimensão cognitiva 131
4.2.2. Dimensão emocional 134
5. DISCUSSÃO 137
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 137
6.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS 138
6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS 139
6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS 140
REFERÊNCIAS 142
APÊNDICE A - PROTOCOLO DE ENTREVISTA 146
ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 147
ANEXO b - APROVAÇÃO DA PESQUISA PELO COMITÊ DE ÉTICA 149
CONCLUSÃO GERAL 153

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO GERAL

A construção da identidade profissional é um processo contínuo, nem sempre determinado por escolhas racionais (Ibarra & Petriglieri, 2010), influenciado por diversos contextos. No decorrer desse processo, os indivíduos podem vivenciar renúncias, transições e dilemas profissionais; compreender como lidam com essas perdas constitui uma tarefa relevante para os estudos sobre carreira. Assim, a tese tem como objetivo geral: compreender como os indivíduos vivenciam as identidades abandonadas, por meio da imigração, inação ou arrependimentos e como reelaboram suas identidades profissionais, analisando os impactos dessas experiências na trajetória profissional.

Portanto, a relevância deste estudo reside na integração dos conceitos de identidade profissional renunciada (Obodaru, 2017), jogos de identidade (Ibarra & Petriglieri, 2010), inação de carreira (Verbruggem & De Vos, 2020) e arrependimento ocupacional (Budjanovcanin & Woodrow, 2022), contribuindo para a compreensão dos dilemas enfrentados por aqueles cujas trajetórias profissionais são marcadas pela renúncia à identidade profissional desejada. A originalidade do estudo está na articulação das teorias mencionadas, ampliando o entendimento acerca de carreiras nas quais a frustração profissional está presente.

Assim, a presente tese está estruturada em três eixos temáticos, quais sejam: a) a perda da identidade profissional em indivíduos que migraram para o Brasil; b) a permanência prolongada nos jogos de identidade, levando à inação de carreira e à baixa autoeficácia; e c) o arrependimento ocupacional decorrente da renúncia à identidade profissional. A pesquisa foi conduzida por meio da metodologia *Grounded*

Theory, que possibilita uma análise interpretativa da realidade vivenciada pelos indivíduos no que tange à construção de suas trajetórias profissionais.

A tese está organizada em três capítulos, equivalentes a três artigos científicos, a saber:

Após esta Introdução Geral, o Capítulo 2 teve como objetivo compreender como os imigrantes lidam, ao longo do tempo, com a perda de suas identidades profissionais em seus países de origem, bem como como absorvem as consequências dessas estratégias de enfrentamento. Os resultados da pesquisa consideraram as perspectivas do tempo, do contexto e do sujeito, apresentando estratégias de enfrentamento para lidar com as identidades profissionais perdidas, mesmo fora do mercado formal de trabalho. As estratégias que contribuem para o bem-estar, conforme identificadas no capítulo, são: a) ativação passada, quando o indivíduo rememora histórias sobre sua identidade anterior, por meio de lembretes simbólicos; b) ativação presente, ao relacionar sua identidade passada com a atividade profissional atual; e c) ativação futura, ao projetar o uso futuro de sua identidade profissional, utilizando símbolos que mantenham essa identidade presente.

No Capítulo 3, o objetivo foi compreender se indivíduos que vivenciam jogos de identidade por longos períodos inserem-se em processos de inação de carreira. Identificou-se que a renúncia a sonhos profissionais leva à construção de uma carreira com pouco significado pessoal, fazendo com que os indivíduos se insiram em jogos de identidade como forma de testar e experimentar novos “eus” possíveis. Entretanto, a permanência prolongada nesses jogos, sem ação concreta sobre a carreira, conduz à inação e ao desenvolvimento de baixa autoeficácia, originando duas possibilidades:

a) senso de não merecimento; e b) um ciclo de jogos de identidade, inação e baixa autoeficácia.

O Capítulo 4 buscou compreender como os indivíduos lidam com o arrependimento ocupacional gerado pela renúncia à identidade profissional ao longo do tempo. O estudo evidenciou que, em sua maioria, os agricultores não tiveram oportunidades reais de escolha profissional, sendo-lhes atribuída a continuidade dos negócios familiares. A não realização dos interesses profissionais levou ao arrependimento ocupacional, inicialmente vivenciado como um sentimento frustrante. No entanto, ao longo do tempo, a resposta a esse arrependimento pode estar vinculada a aspectos cognitivos — como a conciliação com outras identidades profissionais ou a ativação futura dessa identidade — ou a aspectos emocionais, por meio da ressignificação da identidade profissional, ou ainda pelo legado intergeracional. Assim, identificou-se que a resposta ao arrependimento ocupacional pode apresentar características positivas frente à reelaboração da identidade profissional.

CAPÍTULO 2

"RENUNCIADAS, NÃO ABANDONADAS": COMO OS IMIGRANTES VENEZUELANOS LIDAM COM SUAS IDENTIDADES PROFISSIONAIS PERDIDAS NO BRASIL AO LONGO DO TEMPO? [1]

RESUMO

A migração frequentemente desafia a identidade profissional dos imigrantes em seus países de acolhimento, levando muitos a abandonarem tais identidades, o que pode acarretar consequências negativas para a saúde. Para abordar essa questão, foi realizado um estudo longitudinal, de natureza qualitativa, fundamentado na metodologia da *Grounded Theory*. O objetivo foi compreender como os imigrantes lidam, ao longo do tempo, com as identidades profissionais perdidas em seus países de residência, bem como como assimilam as consequências decorrentes de suas estratégias de enfrentamento. Especificamente, analisados dados provenientes de entrevistas com 67 imigrantes venezuelanos residentes no Brasil. Verificou-se que os participantes empregam três estratégias primárias de enfrentamento para preservar suas identidades profissionais em seus autoconceitos, mesmo sem ocuparem formalmente papéis profissionais: a) ativação passada, por meio da contação de histórias e de lembretes simbólicos; b) ativação presente, por meio de atividades de trabalho e de lazer; e c) ativação futura, por meio de narrativas e símbolos de esperança. A ativação futura revelou-se a estratégia mais comum quando as condições políticas e econômicas favorecem o desenvolvimento da carreira e quando os imigrantes se percebem mais integrados ao contexto do país anfitrião. Já a ativação passada mostrou-se mais recorrente em espaços mais restritivos e nos estágios iniciais de adaptação. Essas estratégias contribuem para uma maior sensação de bem-estar no trabalho. Esta pesquisa oferece contribuições relevantes ao considerar, de forma simultânea, perspectivas individuais, temporais e contextuais, lançando luz

[1] Os resultados desta pesquisa foram publicados em: Bruno Felix & Liani Hanauer Favretto (27 May 2024): "Relinquished, aspired, not left": how do Venezuelan immigrants deal with their foregone professional identities in Brazil over time, European Journal of Work and Organizational Psychology, DOI: 10.1080/1359432X.2024.2358555

sobre os modos pelos quais os imigrantes enfrentam os desafios decorrentes da descontinuidade em suas trajetórias profissionais no contexto da migração.

Palavras-chave: Perspectiva temporal; Imigrantes; Identidade profissional perdida; Bem-estar no Trabalho; Qualitativo; *Groudend theory*.

ABSTRACT

Migration often challenges the professional identity of immigrants in their host countries, leading many to relinquish such identities, which can result in negative health outcomes. To address this issue, a longitudinal, qualitative study was conducted using Grounded Theory methodology. The objective was to understand how immigrants cope, over time, with the loss of their professional identities in the countries where they reside, as well as how they assimilate the consequences of their coping strategies. Specifically, the study analyzed a sample of 67 Venezuelan immigrants living in Brazil. Findings indicate that participants employ three primary coping strategies to preserve their professional identities within their self-concepts, even in the absence of formal occupational roles: (a) past activation, through storytelling and symbolic reminders; (b) present activation, through work and leisure activities; and (c) future activation, through narratives and symbols of hope. Future activation was found to be the most common strategy when political and economic conditions favored career development and when immigrants perceived themselves as more integrated into the host country context. In contrast, past activation was more frequently observed in restrictive contexts and during the early stages of adaptation. These strategies contribute to an enhanced sense of occupational well-being. This research offers relevant contributions by simultaneously considering individual, temporal, and contextual perspectives, shedding light on how immigrants navigate the challenges arising from discontinuities in their professional trajectories within the context of migration.

Keywords: Temporal Perspective; Immigrants; Lost Professional Identity; Workplace Well-being; Qualitative; Grounded Theory.

1. INTRODUÇÃO

Decidir imigrar e iniciar uma nova trajetória profissional constitui um processo altamente desafiador (Hoppe et al., 2017), uma vez que, além das incertezas relativas à vida pessoal no país de destino, fatores contextuais frequentemente dificultam a continuidade das carreiras desenvolvidas no país de origem (Jetten & Wohl, 2012; Mansur & Félix, 2021). Essas circunstâncias tornam as transições de papéis macro (Ibarra & Barbulescu, 2010), como a imigração, processos que frequentemente exigem a renúncia a um autoconceito anterior e a renegociação de expectativas relativas à vida e ao trabalho (Hoppe & Fujishiro, 2015; Magni, 2022; Ritivoi, 2002). Embora indivíduos distintos adotem diferentes estratégias de enfrentamento na reconstrução de suas identidades profissionais, a renúncia a uma carreira desejada pode levar a desfechos negativos para a saúde, tais como ansiedade, depressão e estresse (Obodaru, 2012). Nesse contexto, emerge a seguinte indagação: como os trabalhadores imigrantes lidam com os caminhos profissionais não percorridos?

De modo geral, as teorias da identidade sustentam que o caminho para o bem-estar passa pela aceitação da perda e pelo descarte do eu anterior (Erikson, 1975; Marcia, 1966; Yost et al., 1992). No entanto, esse debate ainda é pouco claro na literatura sobre as experiências dos trabalhadores imigrantes e suas implicações para a saúde, uma vez que a vida pré-migratória é frequentemente negligenciada (Fujishiro & Hoppe, 2020). Observa-se, portanto, a necessidade de compreender de forma mais aprofundada como as experiências laborais anteriores influenciam a avaliação presente e futura do trabalho e da vida no país de acolhimento (Khalil et al., 2022; Lieber et al., 2001; Wassermann & Hoppe, 2019). Nesse sentido, torna-se relevante explorar a dimensão temporal e teorizar sobre como os imigrantes buscam, ao longo

do tempo, construir continuidade e coerência entre suas trajetórias profissionais e o seu eu antes e depois da migração (Fujishiro & Hoppe, 2020; Jasinskaja-Lahti & Yijälä, 2011).

Para uma teorização mais abrangente do processo de reconstrução da identidade profissional dos imigrantes, é necessário considerar tanto fatores contextuais (Schilbach et al., 2022) quanto individuais (Gong et al., 2011; Wöhrle et al., 2015) que influenciam os diferentes desfechos de saúde após a migração. O desenvolvimento de carreira desses indivíduos não ocorre de forma isolada, sendo influenciado pela evolução das relações entre os países de origem e de acolhimento (Vîrgă & Iliescu, 2017), por estereótipos atribuídos a imigrantes, decorrentes dessas relações, e por condições econômicas e políticas mais amplas que permeiam essas interações (Harpaz, 2002). Como tais condições macroestruturais frequentemente limitam as possibilidades de os trabalhadores imigrantes exercerem suas identidades profissionais anteriores no país de residência, torna-se pertinente investigar as interações entre esses fatores contextuais e as diversas estratégias de enfrentamento adotadas ao longo do tempo, com vistas à construção de uma sensação de bem-estar (Fujishiro & Quinn Ahonen, 2020; Hargreaves et al., 2019).

Com o intuito de contribuir para esse avanço teórico, este estudo tem como objetivo compreender como os imigrantes lidam com as identidades profissionais perdidas em seu país de residência atual e como enfrentam as consequências dessas perdas. Mais especificamente, explorou-se a experiência de imigrantes venezuelanos residentes no Brasil. O estudo busca oferecer uma contribuição teórica ao integrar três perspectivas analíticas: a) a perspectiva temporal, ao considerar identidades profissionais passadas, presentes e futuras; b) a perspectiva contextual, ao observar

fatores em transformação que restringem ou facilitam a ativação de identidades profissionais anteriores; e c) a perspectiva individual, ao analisar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos imigrantes para lidar, ao longo do tempo, com essas condições contextuais em evolução.

Dado que há escassez de pesquisas que abordem diretamente esse tema, adotou-se, neste artigo, uma abordagem qualitativa de construção teórica, fundamentada em uma revisão da literatura predominantemente orientada por conceitos sensibilizadores (Murphy & Kreiner, 2020; Greulich et al., 2021) oriundos da Teoria da Identidade (Stryker, 1980, 1987, 2008).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 IDENTIDADES, FUNÇÕES E ATIVAÇÃO DE IDENTIDADE

A Teoria da Identidade (Stryker, 1980, 1987, 2008) postula que a identidade constitui uma estrutura cognitiva complexa, representando uma autodefinição construída pelo indivíduo por meio de suas interações sociais. Essa identidade funciona como resposta a perguntas como “quem sou eu?” ou “quem somos nós?”. Enquanto grande parte das pesquisas em psicologia do trabalho e organizacional tende a se concentrar nas múltiplas identidades que os indivíduos exibem em suas ocupações atuais (Kourti et al., 2018; Martinez et al., 2017; Wehrle et al., 2018; Wilhelmy & Köhler, 2022), o self abrange diversas identidades que transcendem essa delimitação temporal (Carr, 2022).

O autoconceito pode incluir definições como: “quem eu fui” (*eu passado*) (Osborn et al., 2022); “quem eu gostaria de ter sido, caso tivesse feito outras escolhas”

(*eu alternativo*) (Kapelinsky & Shoshana, 2019); “quem eu gostaria de ser, sem restrições” (*eu ideal*) (Boyatzis & Dhar, 2022); “quem eu não desejo me tornar no futuro” (*eu temido possível*) (Aardema et al., 2021); “quem eu percebo que devo ser” (Mason & Smith, 2020); e “quem espero me tornar” (Osborn et al., 2022).

Neste estudo, adota-se uma perspectiva ampla de identidade profissional, considerando-a como um autoconceito que os indivíduos expressam por meio de interações e atividades relacionadas à sua função formal de trabalho (Obodaru, 2017). Essa abordagem difere de outras interpretações que restringem a identidade profissional a profissões específicas e especializadas, associadas a habilidades técnicas e formação acadêmica (Benveniste, 1987; Ibarra, 1999). Opta-se por essa definição mais inclusiva, pois níveis de escolaridade, credenciais ou competências especializadas não são considerados atributos centrais (Slay & Smith, 2011). Argumenta-se que os elementos centrais da identidade profissional estão ligados à presença de retórica e processos de socialização que conferem significados a uma profissão (Fine, 1996; Hall, 1987). Essa concepção permite abarcar experiências de trabalhadores marginalizados em ocupações estigmatizadas — com baixos requisitos técnicos —, mas socialmente indispensáveis (Nkomo, 2021).

Grande parte dos estudos em psicologia organizacional sobre identidade fundamenta-se em uma perspectiva baseada em papéis (Ghosh & Irum, 2023; Meier & Semmer, 2018). Segundo essa abordagem, a identidade profissional corresponde às autodefinições construídas com base nos papéis laborais, bem como nos valores, crenças, experiências e motivações a eles associados (Stryker, 1980, 1987, 2008). Papéis e identidades são, portanto, interligados: enquanto os papéis refletem estruturas e expectativas sociais, as identidades possuem um foco intrassubjetivo,

vinculando-se ao autoconceito dentro de um contexto de *role-identity* (Stryker & Serpe, 1982). Assim, uma identidade refere-se a um autoconceito atrelado a determinado papel — como o papel ocupacional (Ghosh & Irum, 2023).

Como os indivíduos possuem múltiplas identidades que se transformam ao longo do tempo, esses sujeitos frequentemente revisitam e reordenam essas identidades. Em determinado momento, quanto mais saliente for uma identidade, maior será a probabilidade de ela ser ativada (Callero, 1985). Dessa forma, de acordo com a Teoria da Identidade, o conceito de ativação identitária é essencial para compreender como os indivíduos constroem e mantêm suas identidades (Stryker, 1980).

A ativação identitária corresponde ao processo de reivindicação da identidade, por meio da adoção de comportamentos associados a um papel específico (Bartel & Dutton, 2001). Parte-se da interpretação de que a observação e a validação, por parte de pessoas significativas, das identidades que estão sendo “representadas” são requisitos fundamentais para que essas autodefinições sejam incorporadas ao autoconceito (Burgess et al., 2022). Por exemplo, há evidências de que motoristas de aplicativos (Felix et al., 2023) e profissionais da saúde (Murphy & Kreiner, 2020) necessitam ser reconhecidos como praticantes legítimos de suas ocupações para que consigam manter essas identidades ocupacionais internalizadas.

Com base nessa perspectiva, identidades profissionais que não estão sendo representadas no presente não são consideradas constituintes do self (Felix & Cavazotte, 2019). Identidades abandonadas ou aspiracionais — que os indivíduos não representam nem têm validadas — não se configuram como autodescritivas (Obodaru, 2012). Por esse motivo, identidades relacionadas ao passado, ao *eu*

alternativo, ao *eu ideal*, ao *eu do dever*, ao *eu temido* ou ao *eu futuro desejado* são comumente tratadas como autocomparações. Tais aspectos do self, embora não definam quem o indivíduo é no momento atual, fornecem uma estrutura interpretativa e avaliativa para a compreensão do self presente (Ashmore & Jussim, 1997).

Exemplos de questões que ilustram essas comparações incluem: “Como me comparo com quem eu era antes?” e “Até que ponto estou alinhado com quem desejo me tornar?”. Conforme argumenta Obodaru (2017), esses aspectos do self não são definidores do indivíduo, mas operam como referências avaliativas para a construção e compreensão do self atual.

2.1.1 Usando o tempo e o contexto para ampliar o olhar sobre as Identidades Profissionais

Tradicionalmente, as identidades profissionais têm sido analisadas a partir de suas representações no contexto atual de atuação laboral (Avedon & Grabow, 2010; Lanka et al., 2020; Miscenko & Day, 2016; Pratt et al., 2006). No entanto, alguns estudos vêm destacando a relevância das perspectivas temporais — especialmente aquelas relacionadas a identidades profissionais ancoradas no passado ou projetadas para o futuro — como dimensões que enriquecem a compreensão do fenômeno. Byron e Laurence (2015) e Felix e Cavazotte (2019) investigaram o papel da personalização do local de trabalho na preservação de identidades profissionais passadas e na construção de identidades desejadas. Riach e Loretto (2009) indicaram que indivíduos aposentados ou desempregados mantêm identidades profissionais em seus autoconceitos.

Essa perspectiva ampliada deu origem ao conceito de identidades profissionais

perdidas, definidas como “eus ocupacionais alternativos que os funcionários poderiam ter possuído se os eventos decisórios tivessem ocorrido de forma diferente” (Burgess et al., 2022, p. 94). Tal definição sugere que o abandono de uma função laboral não implica, necessariamente, o desaparecimento da identidade associada do autoconceito do indivíduo (Obodaru, 2017). Imigrantes, por diversos motivos, podem ter deixado suas identidades profissionais para trás ao chegar ao país de acolhimento, mas ainda assim podem continuar a se definir por suas ocupações anteriores. O self relacionado ao “caminho não trilhado” pode persistir por meio de aspirações (Obodaru, 2012, p. 1). Essas identidades perdidas configuram o chamado *eu alternativo*, representando aquilo que o indivíduo poderia ter se tornado, caso tivesse seguido um percurso distinto (Berg et al., 2010).

Nos últimos anos, estudos têm abordado as chamadas identidades profissionais esquecidas. Obodaru (2012, 2017), por exemplo, apresentou estratégias de enquadramento para lidar com essas identidades não realizadas, enfatizando o papel da imaginação e das experiências vicárias. Estratégias mais convencionais, como a criação de atividades de trabalho e lazer, também são frequentemente utilizadas para mitigar os efeitos indesejáveis das identidades perdidas, funcionando como mecanismos de proteção contra os impactos negativos da incongruência de valores (Obodaru, 2017; Vogel et al., 2016). Essa linha de análise é especialmente relevante para a literatura, uma vez que trabalhadores que enfrentam desalinhamento de valores com seus empregos e/ou empregadores recorrem a essas estratégias como forma de enfrentamento. Felix e Cavazotte (2019) inovaram ao investigar a personalização do ambiente de trabalho como forma de enfrentar a impossibilidade de realizar identidades perdidas.

Assim, avançando nessa discussão, Burgess et al. (2022) desafiaram a noção de que decisões de carreira passadas perdem importância com o tempo, introduzindo o conceito de “habitação da identidade esquecida” como uma resposta recorrente diante dessas identidades. Em conjunto, esses estudos oferecem um panorama abrangente sobre como indivíduos lidam com identidades profissionais não realizadas, destacando a importância da reflexão contínua, das estratégias de enquadramento e de ações alternativas na mitigação dos impactos negativos sobre a carreira e a vida pessoal.

Apesar dessas contribuições, a maior parte desses estudos adota uma perspectiva predominantemente de nível micro, centrada em traços individuais, tais como valores, estratégias de enfrentamento e orientações ocupacionais (Berg et al., 2010; Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2017). Como resultado, apresentam uma visão limitada do contexto, das condições de fronteira e dos processos longitudinais que moldam tais experiências. Neste sentido, o presente estudo busca preencher essa lacuna, oferecendo uma compreensão mais abrangente das vivências de trabalhadores imigrantes, ao integrar elementos da identidade profissional pré-migração, experiências pós-migração, condições contextuais ao longo do tempo e estratégias de enfrentamento em nível individual.

2.1.2 Identidades profissionais perdidas de imigrantes

Os estudos sobre identidades profissionais perdidas entre imigrantes são relativamente recentes e escassos na literatura sobre identidade e gestão (Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2012, 2017; Wittman, 2019). Tal lacuna é ainda mais evidente no caso de trabalhadores imigrantes, apesar da relevância do tema. Alguns

trabalhos, no entanto, têm abordado a questão, concentrando-se nas dificuldades enfrentadas pelos imigrantes para manter suas identidades profissionais no país de acolhimento, bem como nas estratégias narrativas e comportamentais utilizadas por esses sujeitos para reconstruí-las no período pós-migração (Krau, 1981, 1984; Mawhinney & Xu, 1997; Shuval, 2000; Slay & Smith, 2011). Em comum, esses estudos enfatizam o abandono da identidade profissional pré-migratória, alinhando-se à concepção clássica na literatura sobre identidade de que identidades inviáveis no novo contexto devem ser descartadas para que o bem-estar seja alcançado (Erikson, 1975; Marcia, 1966; Yost et al., 1992).

Apesar da predominância de análises centradas em aspectos individuais e em eventos ocorridos após a migração, outras abordagens vêm sendo incorporadas à literatura. Zikic e Richardson (2016), por exemplo, analisaram como diferentes estruturas contextuais de poder moldam as oportunidades para a reconstrução do self profissional, resultando em distintas estratégias identitárias laborais. No que se refere à dimensão temporal, Bressler e Rotter (2017), em estudo com professores imigrantes, investigaram de que forma as experiências pré-migratórias influenciam as possibilidades de reconstrução da identidade profissional no país de acolhimento. Do ponto de vista dos processos individuais, Ritivoi (2002) apresentou indícios preliminares de que os estágios de adaptação ao novo ambiente cultural influenciam a maneira como os imigrantes lidam com seus *eus* abandonados.

Neste estudo, responde-se ao apelo por teorização que integre a perspectiva da pessoa ao tempo e ao contexto — proposta por Fujishiro e Hoppe (2020) —, investigando o processo pelo qual imigrantes lidam com suas identidades profissionais perdidas. Busca-se, assim, ampliar a compreensão sobre os impactos da

descontinuidade profissional no bem-estar desses indivíduos, considerando simultaneamente suas experiências passadas, o momento atual de adaptação e as condições contextuais que moldam suas trajetórias.

3 METODOLOGIA

Neste estudo, adotou-se o método da *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967), por meio da realização de entrevistas conduzidas em três momentos distintos com 67 imigrantes venezuelanos residentes no Brasil. A escolha desse método justifica-se pela ausência de teorizações prévias sobre o fenômeno da ativação de identidades pretéritas entre imigrantes, bem como pela carência de abordagens que considerem simultaneamente as perspectivas contextuais e longitudinais.

Assim, a revisão de literatura apresentada não tem a função de servir como uma teoria a ser confirmada, mas sim como um conjunto de conceitos sensibilizadores e como um panorama do estado atual da produção acadêmica, indicando o espaço teórico no qual se insere o argumento desenvolvido nesta pesquisa.

3.1 SELEÇÃO DOS ENTREVISTADOS, DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA E COLETA DE DADOS

Nesta etapa do estudo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com imigrantes venezuelanos residentes no Brasil, incluindo tanto indivíduos empregados quanto desempregados. Dada a escolha metodológica, optou-se por uma abordagem menos estruturada na condução das entrevistas. O protocolo utilizado serviu apenas como guia geral, permitindo ampla flexibilidade para a exploração de temas emergentes ao longo das conversas. Todas as entrevistas foram gravadas com

autorização dos participantes e posteriormente transcritas. Observou-se que, ao longo do período correspondente às três rodadas de entrevistas longitudinais, em algum momento, todos os entrevistados encontravam-se empregados.

A escolha dos imigrantes venezuelanos como foco da pesquisa deveu-se a três fatores principais: a) o alto fluxo recente de venezuelanos para o Brasil (Vásquez, 2021), o que possibilita a análise dos processos de ajuste individual ao longo do tempo; b) o fato de essas migrações estarem fortemente associadas a fatores econômicos e políticos, permitindo a teorização sobre a influência contextual (Caruso et al., 2021); e c) a prevalência de barreiras que dificultam a continuidade das trajetórias profissionais desses imigrantes, gerando rupturas em suas carreiras (Lloyd & Oliveira, 2022). Dessa forma, a decisão de estudar o caso dos imigrantes venezuelanos no Brasil mostrou-se coerente com os objetivos teóricos deste trabalho.

Os participantes foram recrutados a partir de uma lista composta por 1.347 imigrantes venezuelanos adultos que chegaram ao Brasil em 2020, fornecida por uma organização sem fins lucrativos dedicada à recolocação profissional de imigrantes. Os indivíduos da lista haviam autorizado o uso de seus dados de contato ao se cadastrarem para receber os serviços da referida instituição. No primeiro contato, os imigrantes foram convidados, por meio de e-mail, a participar da pesquisa, sendo-lhes apresentado o objetivo central do estudo. O conceito de identidade profissional abandonada foi introduzido na mensagem, e solicitou-se que apenas aqueles que se identificassem com esse conceito manifestassem interesse em participar. Como resultado, 53 responderam positivamente.

Esses participantes foram entrevistados e, posteriormente, indicaram outros 24 imigrantes por meio da técnica de amostragem em cadeia (*bola de neve*) (Araujo et

al., 2015). Ao final, dos 77 imigrantes identificados, 67 participaram das três rodadas de entrevistas realizadas entre os anos de 2021, 2022 e 2023, constituindo a amostra válida da pesquisa. Os intervalos entre as entrevistas com os mesmos participantes variaram de nove a 15 meses.

A idade dos entrevistados variou entre 23 e 64 anos, com média de 45,8 anos. O tempo de experiência relacionado à identidade profissional considerada mais saliente variou de dois a 30 anos. A amostra foi composta majoritariamente por homens (55,2%). Durante o período de coleta de dados, 86,6% dos participantes estiveram empregados em algum momento, embora apenas 44,7% tenham relatado estar empregados nas três rodadas de entrevistas.

Conforme os princípios da amostragem teórica, buscou-se, ao longo do processo de coleta, a inclusão de participantes com perfis diversos, o que possibilitou a comparação contínua entre os padrões emergentes nas entrevistas. Foram selecionados, intencionalmente, indivíduos com diferentes idades, profissões, sexos e possibilidades de retorno à ocupação anteriormente exercida na Venezuela.

O estudo foi conduzido em conformidade com as recomendações das Diretrizes da FBSR e com a aprovação do Comitê de Ética da Fucape Business School. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme estabelece a Resolução nº 510/2016.

3.2 ANÁLISE DE DADOS

Durante o processo iterativo de coleta e análise dos dados, foram elaborados memorandos analíticos e identificados três tipos de códigos. Os códigos de primeira ordem foram construídos a partir de verbos no gerúndio, assumindo a posição de

sujeito, e utilizados para nomear e contextualizar os eventos ou acontecimentos com base nos dados empíricos. Esses códigos iniciais foram posteriormente agrupados em códigos de segunda ordem, de caráter mais abstrato e menos descritivo. Por sua vez, os códigos de segunda ordem originaram dimensões agregadas, correspondentes a categorias de escopo teórico mais amplo (Eisenhardt et al., 2016; Gioia et al., 2013), que sustentam a construção do modelo teórico proposto.

Esse processo foi considerado concluído quando novas rodadas de coleta e análise deixaram de gerar códigos relevantes — momento identificado como saturação teórica. A partir desse ponto, as categorias mais abstratas e centrais foram conectadas entre si, compondo o modelo teórico final, conforme apresentado na seção de resultados.

O protocolo de entrevista (disponível no Apêndice A) deixou de ser revisado após a entrevista com o 54º participante, e não foram identificados novos códigos após a entrevista com o 57º participante.

A Figura 1 apresenta a estrutura dos dados derivada desse processo de codificação, destacando as categorias centrais que fundamentam a construção do modelo teórico.

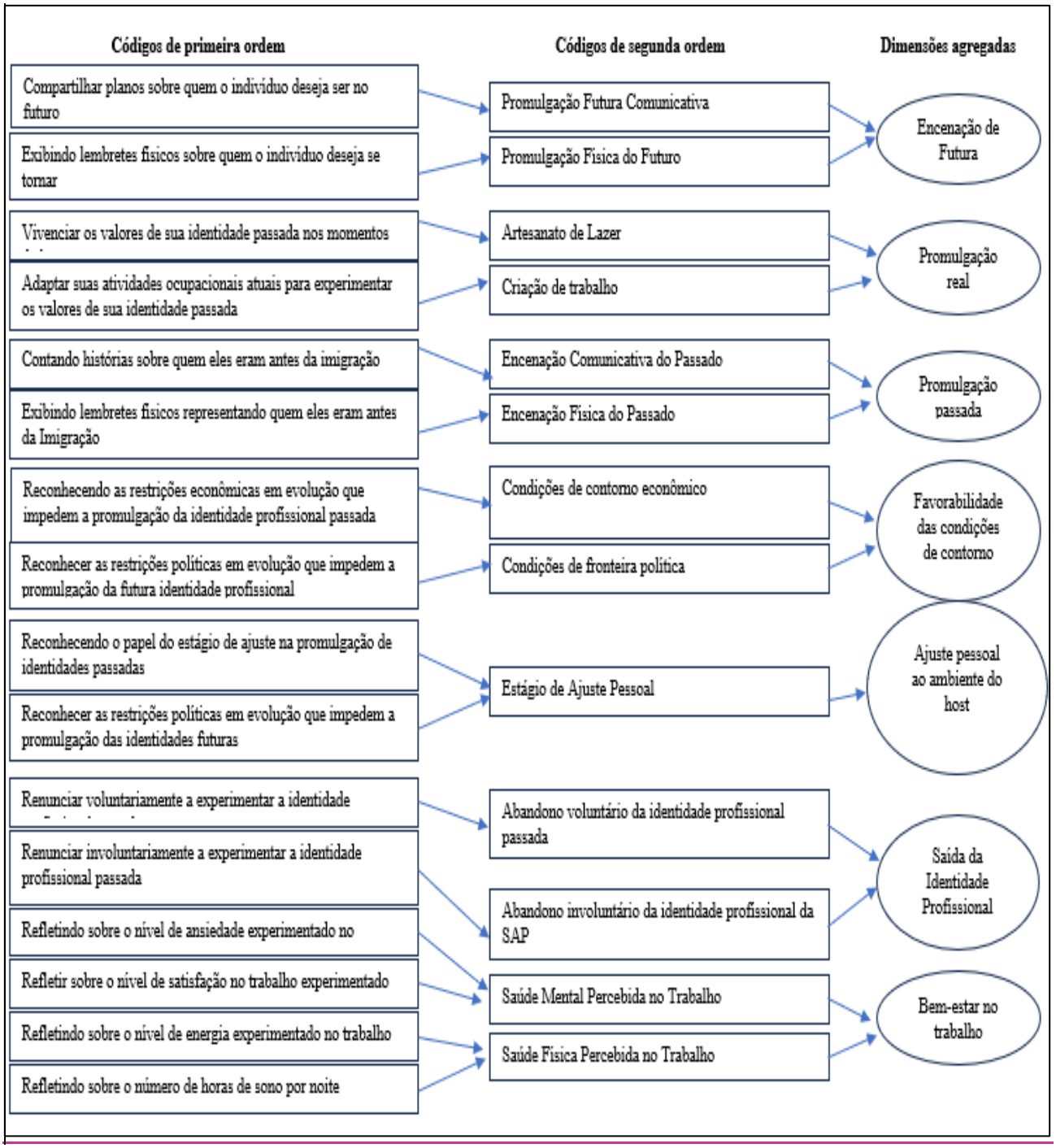

Figura 1 - Estrutura de dados
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4. RESULTADOS

Nesta seção, apresenta-se o modelo teórico desenvolvido com base nos achados empíricos desta pesquisa. O referido modelo parte da seguinte proposição central:

a) Os participantes adotam três estratégias principais de enfrentamento que lhes permitem manter suas identidades profissionais perdidas no autoconceito, mesmo sem exercerem tais identidades em papéis formais de trabalho. Essas estratégias foram denominadas: *ativação passada* (representação da identidade renunciada por meio de narrativas e da exibição de lembretes simbólicos); *ativação presente* (representação da identidade perdida por meio de atividades laborais e de lazer); e *representação futura* (encenação da identidade por meio de narrativas e da exibição de símbolos associados à esperança de retomá-la no futuro).

b) A estratégia de enfrentamento baseada na *ativação futura* mostrou-se mais provável de ser adotada quando o contexto político e econômico foi — ou se apresenta — mais favorável ao desenvolvimento da carreira dos imigrantes e quando os participantes relatam maior adaptação ao ambiente do país de acolhimento.

c) As três estratégias por meio das quais os participantes representaram suas identidades profissionais perdidas contribuíram para uma percepção ampliada de bem-estar no trabalho, sobretudo quando comparadas à alternativa de abandono definitivo dessas identidades.

A Figura 2 sintetiza esses achados por meio de uma metáfora visual, na qual as proposições teóricas identificadas são representadas pelas abreviaturas P1 a P7. Essas proposições organizam a apresentação das relações entre as categorias

construídas durante o processo de codificação. Essa forma de representação é comum em estudos que adotam o método da *Grounded Theory* (Felix et al., 2023; Kreiner et al., 2009).

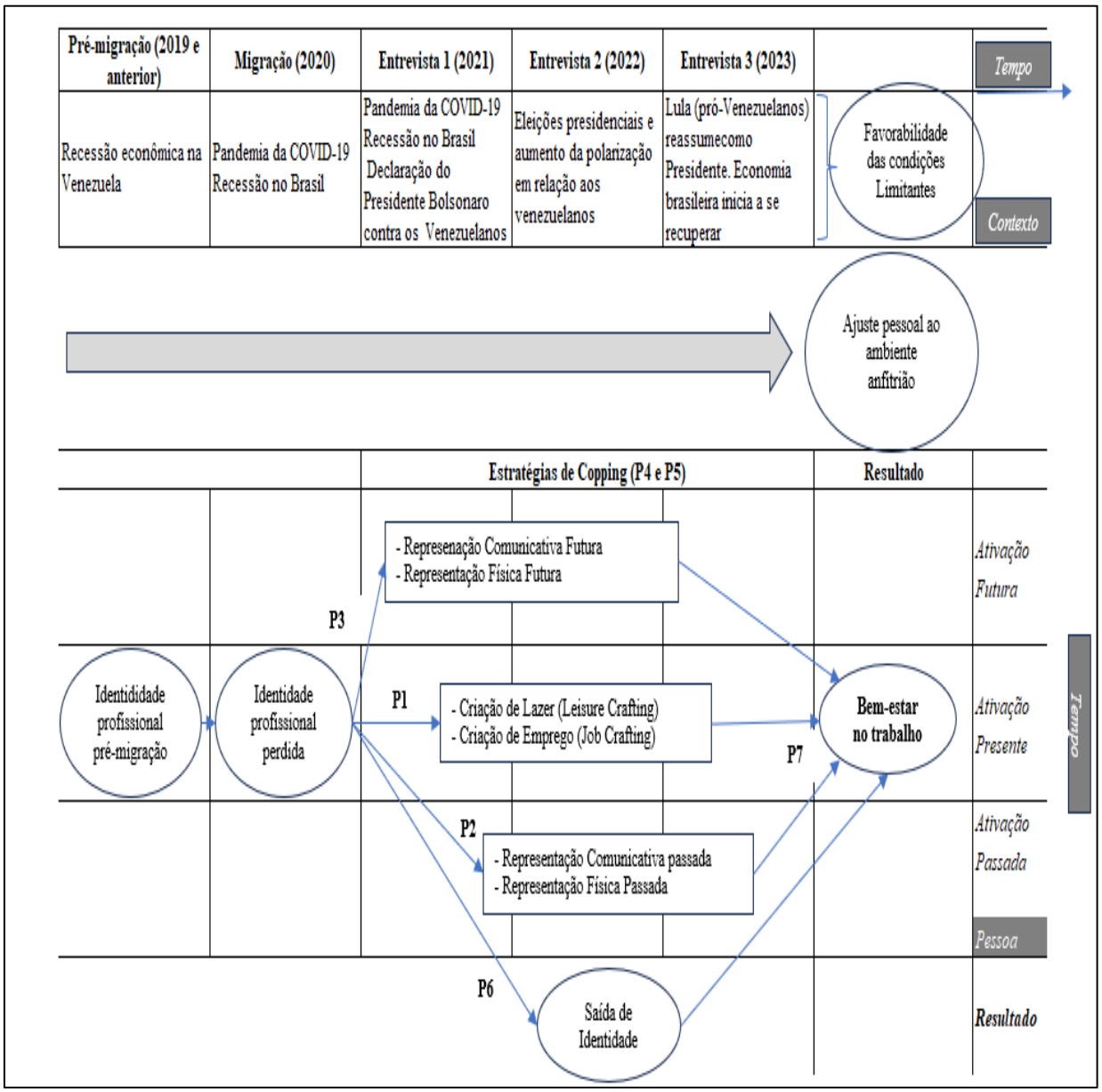

Figura 2 - Ativação das Identidades Profissionais Perdidas dos Imigrantes: Tempo, Contexto e Perspectivas da Pessoa.
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PARA LIDAR COM IDENTIDADES PROFISSIONAIS PERDIDAS

Nesta subseção, buscou-se inicialmente explorar como os participantes da pesquisa lidavam com suas identidades profissionais perdidas. Os achados revelaram três estratégias centrais de enfrentamento, associadas a uma perspectiva temporal, que foram sintetizadas — juntamente com suas respectivas definições e exemplos empíricos — na Figura 3.

Alguns participantes relataram buscar oportunidades para representar aspectos de suas identidades passadas em suas atividades profissionais atuais. Essa prática foi codificada como *Construção de Trabalho* (*Job Crafting*). A perspectiva baseada na identidade sobre o conceito de *Job Crafting* já foi abordada na literatura e refere-se à implementação de elementos da identidade esquecida no contexto laboral, por meio da criação, inclusão e priorização de atividades de interação que expressem tal identidade (Berg et al., 2010; Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2017). Essa abordagem contrasta com concepções mais tradicionais de *Job Crafting*, que se concentram principalmente em mudanças nas tarefas, aquisição de habilidades ou modificação de aspectos físicos do trabalho (Zhang & Parker, 2019).

Entretanto, participantes que não conseguiam incorporar elementos de sua identidade profissional perdida ao trabalho atual demonstraram representar essa identidade em seu tempo livre. Esse comportamento foi denominado *Construção de Lazer* (*Leisure Crafting*). Embora o termo não seja inédito, este estudo adota uma abordagem diferenciada, centrada em identidades profissionais, para compreender esse fenômeno.

Um dos entrevistados ilustrou essa prática da seguinte forma: “Não posso mais

ser palestrante aqui por causa da língua. Eu não consigo esse emprego aqui, então, o que eu faço na fábrica é voluntário, para ensinar espanhol, e o conteúdo das aulas é o que eu costumava dar aulas. Faço a mesma coisa na minha Igreja" (masculino, 39 anos, identidade profissional renunciada: palestrante).

Essas evidências empíricas fundamentam a identificação das estratégias de enfrentamento observadas entre os participantes da pesquisa.

Código	Descrição	Exemplo de citação
Representação Presente		
Criação de Trabalho (Job Crafting)	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam sua identidade passada em seu trabalho atual	"Meu trabalho costumava ser de professor universitário de administração, e aqui meu diploma não é válido, então trabalho como motorista de Uber. Nunca pude dar aula aqui, mas participo de grupos de WhatsApp para motoristas, e nesses grupos eu meio que atuo como professor. Na verdade, é voluntário. Eu explico para quem entra no nosso grupo algumas regras e estratégias que funcionam para ganharmos mais dinheiro. Mesmo não dando aula, ainda me sinto professor, mesmo sem ser literalmente um." (Homem, 53 anos, identidade profissional perdida: professor universitário; Código de primeira ordem: "Adaptando suas atividades ocupacionais atuais para vivenciar os valores de sua identidade passada").
Criação de Lazer (Leisure Crafting)	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam sua identidade passada em seu tempo livre	"Fui treinador de futebol na Venezuela, mas aqui nunca consegui emprego nesta área, principalmente porque o futebol brasileiro é muito mais desenvolvido que o nosso. Hoje, trabalho em serviços gerais fazendo pequenos reparos em residências. Meu lado de técnico de futebol ainda está vivo em mim, ainda me sinto assim... No meu bairro, temos um time de futebol masculino sub-12, e me ofereci para ser técnico deles... Isso me ajuda a sentir meu verdadeiro eu." (Homem, 49 anos, identidade profissional perdida: treinador de futebol; Código de tempo livre de primeira ordem: "Experimentando os valores de sua identidade passada no lazer").
Representação Passada		
Representação Comunicativa Passada	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam a sua identidade passada contando histórias sobre quem eram.	"Eu tinha um restaurante que vendia arepas [comida tradicional venezuelana]. Não encontro nem o necessário para fazer. No começo eu até trazia farinha e tudo de lá para vender aqui, mas não vendia. Não é sua tradição... Então, tentei abrir outros negócios, e não deu certo... Mas sempre conto para os

Código	Descrição	Exemplo de citação
		meus filhos, para outros venezuelanos aqui, as histórias de como comecei meu negócio, os prêmios que recebi na Venezuela, os venezuelanos famosos e os colombianos que foram lá... Sim, ao contar essas histórias, sinto que ainda o sou, revivo tudo, gosto de ser vista como cozinheira e empreendedora." (Mulher, 29 anos, identidade profissional perdida: empreendedora de restaurante; Código de primeira ordem: "Contando histórias sobre quem era antes da imigração").
Representação Física Passada	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam a sua identidade passada exibindo lembretes simbólicos sobre quem eles eram.	"Em Caracas [capital da Venezuela], minha carreira foi como percussionista de uma banda rítmica caribenha que você não tem o hábito de ouvir aqui, joropo. Lá eu conseguia fazer shows e sustentar minha família com esse trabalho ... Aqui eu tentei, mas nunca consegui ganhar dinheiro com música, os estilos são diferentes, e nunca consegui aprender os estilos musicais de que os brasileiros gostam mais... É por isso que hoje trabalho como garçom. No meu local de trabalho, na minha casa, nas minhas redes sociais, sempre tenho alguma foto, uma miniatura de um percussionista, ou algo que represente e me lembre daquela versão minha do passado... É engraçado porque ainda me faz sentir como se fosse percussionista; não toco percussão há cerca de dois anos." (Homem, 28 anos, identidade profissional perdida: músico; Código de primeira ordem: "Exibindo lembretes simbólicos físicos representando quem era antes da imigração").
Representação Futura		
Representação Comunicativa Futura	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam a sua identidade passada contando histórias sobre a função formal de trabalho na qual o indivíduo deseja trabalhar novamente.	"Aqui não consegui me firmar profissionalmente como educador físico, mas não desisti de trabalhar nessa área. Com certeza ainda me defino como educador físico, só não consigo ganhar dinheiro com isso direito agora... conto para as pessoas mais próximas sobre meu sonho de voltar a ser educador físico, posto no Instagram sobre um passado para o qual quero ir, mesmo que seja em outro país que não o Brasil... Com certeza me ajuda a me comprometer a não desistir, porque não quero sentir a vergonha do tempo passar e não me tornar a pessoa que me comprometi publicamente a ser." (Homem, 35 anos, identidade profissional perdida: educador físico; Código de primeira ordem: "Compartilhando planos sobre quem o indivíduo deseja ser no futuro").
Representação Física Futura	Forma de atuação por meio da qual os indivíduos representam sua identidade passada exibindo símbolos físicos sobre a função formal	"Hoje trabalho como professora de espanhol em uma escola infantil aqui no Brasil, mas na Venezuela fui advogada. Infelizmente tentei, mas não consegui emprego aqui como advogada, não deu certo... Mas ainda me sinto

Código	Descrição	Exemplo de citação
	de trabalho na qual o indivíduo deseja trabalhar novamente.	uma advogada, não está morto dentro de mim, só não posso exercer minha profissão agora... O que faço é colocar uma miniatura de um advogado que ganhei na Venezuela em minha mesa na sala dos professores. É uma forma de dizer aos outros quem eu sou e também uma espécie de lembrete para eu não esquecer, manter o foco no trabalho e me qualificar para voltar a ser advogada." (Mulher, 32 anos, identidade profissional perdida: advogada; Código de primeira ordem: “Exibindo lembretes físicos sobre quem o indivíduo deseja se tornar”).

Figura 3 - Evidência empírica para as estratégias de enfrentamento
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Outros participantes relataram representar suas identidades profissionais preteridas por meio de encenações narrativas, físicas e comunicativas, relacionadas a experiências passadas. Nesse caso, identificaram-se duas formas específicas de ativação do passado: *Ativação Física Passada* e *Ativação Comunicativa Passada*.

A *Ativação Física Passada* refere-se à prática de recontar histórias sobre quem o indivíduo foi no passado, ativando simbolicamente a identidade profissional renunciada por meio da oralidade e da rememoração narrativa. Já a *Ativação Comunicativa Passada* diz respeito à representação simbólica dessa identidade por meio da exibição de objetos e lembretes físicos — como camisetas, miniaturas, fotografias e imagens de papel de parede do telefone — que funcionam como marcadores identitários visuais.

Ambas as formas podem ser compreendidas como modalidades de *trabalho narrativo de identidade*, que variam quanto ao grau de dependência da linguagem verbal ou de elementos materiais. Ao descrever aspectos de seu *eu* renunciado, um dos entrevistados afirmou: “Isso se mantém vivo dentro daquele sentimento de que, mesmo sem trabalhar mais com o que me define, ele ainda está lá” (masculino, 27 anos, identidade profissional renunciada: contador). Outra participante relatou:

“Quando outras pessoas descobrem quem eu era, quebra o gelo, abre espaço para falar sobre o passado e, obviamente, é uma forma de abrir possibilidades para eu voltar a trabalhar com ele” (feminino, 26 anos, identidade profissional renunciada: tatuadora).

Uma terceira forma de representação de identidades profissionais preteridas identificada nos dados baseia-se no uso de estratégias narrativas com foco no futuro. Essas estratégias permitem reter elementos do *eu* passado no autoconceito, mantendo ativa a esperança de retorno à trajetória anterior. Essa dimensão foi conceituada como *Ativação Futura* e apresentou duas manifestações distintas: *Ativação Física Futura* e *Ativação Comunicativa Futura*.

A *Ativação Física Futura* envolve o uso de histórias e símbolos que remetem ao papel ocupacional desejado. Tais elementos funcionam como âncoras identitárias que apoiam escolhas cotidianas voltadas à reconstrução da trajetória profissional almejada. Uma participante explicou: “Os símbolos funcionam como amuletos que ajudam a manter o foco” (feminino, 32 anos, identidade profissional renunciada: professora).

Já a *Ativação Comunicativa Futura* refere-se ao compartilhamento verbal com outras pessoas sobre os planos de retomar a ocupação renunciada. Ao fazerem isso, os indivíduos relataram sentir-se mais comprometidos com seus objetivos e nutrir esperança renovada em relação ao futuro. Uma entrevistada afirmou: “Procuro manter vivo o sentimento de que não preciso abandonar essa identidade que não posso desempenhar hoje” (feminino, 38 anos, identidade profissional renunciada: torneira mecânica).

Com base nesses achados, propõe-se o seguinte conjunto de proposições

teóricas:

Proposição 1: *Construção de Lazer* (*Leisure Crafting*) e *Construção de Trabalho* (*Job Crafting*) são estratégias de enfrentamento utilizadas por imigrantes para representar identidades profissionais perdidas.

Proposição 2: *Ativação Física Passada* e *Ativação Comunicativa Passada* são estratégias de enfrentamento utilizadas por imigrantes para representar identidades profissionais perdidas.

Proposição 3: *Ativação Física Futura* e *Ativação Comunicativa Futura* são estratégias de enfrentamento utilizadas por imigrantes para representar identidades profissionais perdidas.

4.1.1 Condições de limite, processos de ajuste pessoal e sua relação com as estratégias de enfrentamento

As estratégias de enfrentamento em nível individual de ativação presente, passado e futuro não ocorrem no vácuo. Elas são circunscritas por contextos políticos e econômicos mais amplos, que mudam ao longo do tempo e facilitam ou limitam as chances de manter a identidade profissional perdida no autoconceito. Refere-se a essa variação como "Favorabilidade das Condições Limitantes", na qual identificamos como ela foi se desenvolvendo ao longo dos três anos em que os dados foram coletados, e buscou-se teorizar como essas mudanças se relacionam com o uso das diferentes estratégias de enfrentamento descritas. Na Figura 4, apresenta-se esse conceito, sua definição, e é fornecido exemplos de evidências que sustentam nossa teorização.

Código	Descrição	Exemplo de citação
Favorabilidade das Condições Limitantes	Percepção sobre até que ponto as condições contextuais, como fatores econômicos e políticos, influenciam a possibilidade de concretização da identidade profissional passada.	"Cheguei aqui logo no início da pandemia; foi muito complicado. Eu estava chegando em outro país, outro idioma; tudo isso já era difícil para eu me reintegrar no mercado de trabalho. Aí veio a pandemia; tudo fechou, várias empresas estavam demitindo funcionários, o Brasil entrou em crise e Bolsonaro falava mal dos venezuelanos... Mais tarde, com a aproximação das eleições e o Lula apoiando o atual governo do meu país, as coisas aqui ficaram muito polarizadas. Bolsonaro sempre disse que, se as pessoas votassem em Lula, o Brasil se tornaria igual à Venezuela. Lula disse que governou o Brasil por oito anos e nunca virou Venezuela. Em outras palavras, o tempo todo ambos falavam mal do meu país e, como resultado, as pessoas desenvolveram uma visão negativa sobre nós. O preconceito é significativo, mas recentemente as coisas têm melhorado um pouco, principalmente este ano, porque a economia aqui está se recuperando e Lula venceu. Ainda não consegui emprego como motorista, mas acho que comecei a receber ligações para entrevistas." (Homem, 48 anos, identidade profissional perdida: condutor privado; Códigos de primeira ordem: “Reconhecer os constrangimentos econômicos em evolução que impedem a validação da identidade profissional passada” e “Reconhecer os constrangimentos políticos em evolução que dificultam a validação da identidade profissional passada”). “Percebi que comecei a falar menos com outras pessoas sobre o meu passado e a falar mais sobre o futuro. Acho que, quando cheguei, estava meio desesperado, e quando falei sobre quem eu era lá, foi uma forma de tentar ainda me sentir uma pessoa com autoestima, de mostrar que estou desempregado, mas é só uma fase. Depois que a economia melhorou e o Lula ganhou, acho que compartilho mais os meus planos do que o meu passado... Acho que é porque hoje sinto que isso [compartilhar planos futuros em vez de histórias passadas relacionadas à identidade profissional] me dá esperança, me faz não desistir de quem eu sou." (Homem, 48 anos, identidade profissional perdida: motorista particular; Códigos de primeira ordem: "Compartilhar planos sobre quem o indivíduo deseja ser no futuro" e "Contar histórias sobre quem ele foi antes da imigração"). “Vim para cá em 2020, logo após o início da pandemia, para tentar escapar da crise, e acabei encontrando outra crise grave aqui, com os apoiadores de Bolsonaro nos insultando, venezuelanos, de todas as maneiras possíveis.

Código	Descrição	Exemplo de citação
		Mas depois que o Lula ganhou, acho que aliviou um pouco... À medida que as pessoas voltaram a ganhar um pouco mais de dinheiro novamente, consegui alguns empregos cuidando de idosos. Ainda não é o que eu quero; não é exatamente um trabalho de enfermagem, mas estou no caminho." (Mulher, 25 anos, identidade profissional perdida: enfermeira; Códigos de primeira ordem: “Compartilhar planos sobre quem o indivíduo deseja ser no futuro” e “Contar histórias sobre quem ele era antes da imigração”). “O plano de fundo da tela do meu celular, quando cheguei, era uma foto minha em um hospital de Valência [cidade venezuelana] vestida de enfermeira, em frente a um hospital. Hoje, tem uma foto do Hospital Albert Einstein [um hospital brasileiro]. Acho que mudei porque no começo, quando as coisas estavam muito ruins, eu precisava dessa lembrança de quem eu sou para não me perder. Mas há alguns dias, meu filho de 6 anos estava comigo, e passamos pelo Einstein. Ele perguntou se era um shopping, e eu disse que era um hospital. Aí ele me disse que um dia eu iria trabalhar lá. Chorei muito porque sei que é difícil, mas não quero desistir. Então peguei meu celular e tirei uma foto ali mesmo para registrar aquele momento e definir como novo plano de fundo... Fiz isso porque me ajuda a manter o foco, me controlar quando eu desanimar, e manter viva dentro de mim aquela chama de quem eu sou; estou trabalhando com outra coisa, mas quero voltar a ser quem sou... Acho que no começo eu não teria colocado a foto daquele hospital ainda, porque o significado é diferente. Hoje estou mais perto de chegar lá, então faz mais sentido. Quando cheguei, tinha pouca esperança, por isso agarrei-me mais ao passado de quem eu era." (Mulher, 25 anos, identidade profissional perdida: enfermeira; Códigos de primeira ordem: "Exibindo lembretes físicos representando quem eles eram antes da imigração " e "Exibindo lembretes físicos sobre quem o indivíduo deseja se tornar").

Figura 4 - Evidência empírica para “Favorabilidade das condições de contorno” e sua relação com as estratégias de enfrentamento
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Conforme ilustrado na Figura 4, as condições contextuais para o imigrante venezuelano desenvolver sua carreira no Brasil variaram significativamente ao longo do tempo, entre o momento da chegada e a última rodada de coleta de dados. Ao

chegarem ao país, em 2020, os participantes da pesquisa depararam-se com um contexto marcado pela escassez de oportunidades de emprego, resultante do fechamento de diversas empresas em decorrência das medidas de distanciamento social implementadas como resposta à pandemia da COVID-19. Essa conjuntura foi ainda agravada, em 2021, pelo discurso político de viés extremista, promovido pelo então presidente Jair Bolsonaro, que intensificou a estigmatização do povo venezuelano.

Em 2022, durante o processo eleitoral disputado entre Bolsonaro e Lula, a relação diplomática com a Venezuela tornou-se um dos temas centrais das campanhas presidenciais. Um dos entrevistados relatou: “Durante as eleições, Bolsonaro disse que as pessoas que votaram em Lula deveriam ir para a Venezuela e, assim, nos tornamos um assunto na boca de todos os brasileiros, sinônimo de um problema, como se estivéssemos arruinando seu país” (masculino, 30 anos, identidade profissional esquecida: motorista particular). Em resposta a essa retórica excludente, o então candidato da oposição, Lula — historicamente mais alinhado a pautas de acolhimento a imigrantes, como demonstrado em seus mandatos anteriores (2003–2010) com cubanos e haitianos — adotou uma postura mais receptiva em relação aos venezuelanos. Essa mudança foi percebida pelos participantes como decisiva. “O período eleitoral foi um momento decisivo para nós; se Bolsonaro tivesse vencido, estaríamos perdidos” (masculino, 30 anos, identidade profissional esquecida: motorista particular).

Com a vitória de Lula e sua posse em 2023, os relatos dos participantes apontaram uma melhora nos indicadores econômicos e de empregabilidade nos meses subsequentes. Na terceira rodada de entrevistas, identificou-se uma percepção

generalizada de que as condições de fronteira para a retomada das identidades profissionais esquecidas em funções formais de trabalho se tornaram menos restritivas.

Os dados também permitiram observar uma associação entre a favorabilidade das condições políticas e econômicas e o tipo de estratégia de enfrentamento predominantemente adotada pelos imigrantes para representar suas identidades profissionais esquecidas. Em 2021, a maioria dos entrevistados (n = 35) relatou ter utilizado estratégias de *ativação passada*, enquanto um grupo menor (n = 17) adotou estratégias de *ativação futura*. Contudo, em 2023, esse padrão se inverteu: 34 participantes relataram comportamentos que classificamos como estratégias de ativação futura, enquanto 23 mantiveram estratégias voltadas ao passado.

Ao serem questionados sobre essa mudança, um dos entrevistados explicou: “À medida que a chance de voltar a ser pintor se tornou viável, comecei a falar mais sobre meus planos; acho que antes me via mais contando minha história para ser visto como pintor, mas sem criar expectativas para não decepcionar a mim e aos outros” (masculino, 35 anos, identidade profissional renunciada: pintor). Relatos semelhantes permitiram identificar que a orientação temporal das estratégias de enfrentamento — voltada ao passado ou ao futuro — não se manteve estática ao longo do tempo para o mesmo indivíduo.

Mudanças nas condições contextuais, sobretudo a criação de um ambiente mais acolhedor para os venezuelanos no Brasil pós-Bolsonaro, favoreceram uma reorientação das estratégias de enfrentamento para o futuro. Como afirmou um dos participantes: “O cenário permitiu que a nostalgia se transformasse em esperança” (masculino, 35 anos, identidade profissional abandonada: pintor). Enquanto a

esperança de retomada parece estar associada a contextos mais favoráveis, a rememoração do passado mostra-se como um recurso mais recorrente em períodos de baixa capacidade de ação profissional.

Assim, conforme representado na Figura 4, propõe-se que:

Proposição 4: *Em contextos de menor favorabilidade das condições de fronteira para imigrantes no país de acolhimento, há maior propensão à adoção de estratégias de enfrentamento baseadas na representação do passado. O contrário tende a ocorrer quando as condições político-econômicas se tornam mais favoráveis.*

Além da influência das condições contextuais, a mudança na orientação temporal das estratégias de enfrentamento também foi explicada por processos subjetivos de adaptação pessoal. Vários participantes relataram que, nas fases iniciais de sua permanência no Brasil, enfrentaram choques culturais e sentimentos de deslocamento. Embora Venezuela e Brasil compartilhem raízes latino-americanas, os participantes enfatizaram diferenças marcantes entre os países.

Uma participante afirmou: “O Brasil é muito diferente da Venezuela, Colômbia, Peru e outros países da América do Sul; nesses países, a música, o idioma, a comida, por exemplo, são muito parecidos, e aqui é tudo diferente. No começo, eu vivia no passado, postava fotos da minha viagem para ver se alguém me reconhecia. É incrível, ninguém conhece os artistas e a cultura latina, os brasileiros nem se consideram muito latinos” (feminino, 29 anos, identidade profissional esquecida: empresária de restaurante). Outro entrevistado complementou: “Eu vejo o mapa da América do Sul com o Brasil abraçando alegremente seu imenso litoral, egocêntrico e ignorando o que acontece no resto da região; vocês só prestam atenção na Europa e nos Estados Unidos! Isso tornou o início muito difícil (...) e é por isso que, no começo,

eu estava muito preso em falar sobre quem eu era antes, em termos de trabalho. Depois me acostumei, comecei a gostar das coisas aqui, vi que aqui também tem lugares de cultura latina, me senti mais integrado, e isso me ajudou a falar sobre mim mesmo de uma forma (...) que aumentou as chances de eu poder trabalhar na minha profissão novamente" (masculino, 35 anos, identidade profissional esquecida: educador físico).

Em ambos os relatos, observa-se um padrão que associa a fase de adaptação pessoal com a orientação temporal da estratégia identitária adotada. Evidências adicionais para essa proposição são apresentadas na Figura 5.

Código	Descrição	Exemplo de citação
Ajuste Pessoal ao Ambiente Anfitrião	Sentir-se adaptado e integrado, em vez de sofrer choque e conflito cultural, no destino da imigração	"Os primeiros meses foram os piores para mim porque me senti solitário, incapaz, inútil. Deixei meu emprego aqui; não conseguia encontrar uma profissão (...). Mas acho que depois de cerca de dois anos, posso realmente dizer que me senti mais adaptado, integrado ao modo de vida daqui. A língua fluía melhor e eu entendia mais sobre o jeito brasileiro de ser (...). No início, eu costumava falar mais sobre como era meu trabalho na Venezuela, contar mais histórias sobre como era, e isso fazia com que eu ainda me sentisse como um advogado. Hoje é diferente, eu me pego falando mais sobre planos, o que eu quero me tornar, a maneira como eu quero ser um advogado aqui no Brasil (...). Sim, falar sobre esses planos me ajuda a me sentir como uma advogada." (Mulher, 32 anos, identidade profissional abandonada: advogada, código de primeira ordem: "Ajuste pessoal ao ambiente anfitrião"). "O beisebol não existe aqui; é muito forte na Venezuela, então meu trabalho como personal trainer para jogadores de beisebol ficou comprometido aqui (...). Quando eu ainda não estava totalmente adaptado, costumava postar muito sobre meu trabalho na Venezuela e me mantinha muito ligado ao passado porque, caso contrário, entraria em depressão. Eu precisava daquela imagem do passado para me sentir bem comigo mesmo, porque meu presente estava vazio. Agora que estou aqui há mais tempo e encontrei meu lugar como personal trainer, mas ainda quero voltar a ser personal trainer na área esportiva. Então, hoje, estou muito mais orientado para o que quero me tornar (...) e, com certeza, isso me ajuda a suportar a tristeza de não ser mais quem eu era." (Homem, 35 anos, identidade profissional abandonada: preparador físico; código de primeira ordem: "Ajuste pessoal ao ambiente anfitrião").

Figura 5 - "Evidências de ajuste pessoal ao ambiente anfitrião"

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Com o objetivo de tornar mais clara a relação entre os processos individuais — aqui denominados ajuste pessoal ao ambiente anfitrião — e as formas de promulgação da identidade profissional esquecida, foram mapeados os relatos dos participantes quanto às estratégias de enfrentamento utilizadas durante diferentes fases do processo de adaptação cultural.

Ao serem questionados sobre as estratégias empregadas no período em que ainda enfrentavam intensos choques culturais e conflitos decorrentes das dificuldades de adaptação ao Brasil, verificou-se que 39 participantes relataram ter adotado estratégias classificadas como de ativação passada, enquanto apenas nove indicaram ter utilizado estratégias de ativação futura.

Entretanto, ao serem indagados especificamente sobre o período em que já se consideravam adaptados e integrados ao novo contexto, o padrão observado foi diferente: 29 entrevistados relataram comportamentos correspondentes a estratégias de ativação futura, enquanto apenas cinco mantiveram estratégias relacionadas à ativação passada.

Esses achados indicam uma associação entre o estágio de ajuste cultural e a orientação temporal das estratégias identitárias adotadas. Em contextos marcados por maior desconforto cultural e sentimento de descontinuidade, os imigrantes tendem a se ancorar em representações do passado. Por outro lado, à medida que avançam no processo de integração, tornam-se mais propensos a adotar estratégias voltadas ao futuro, vinculadas à esperança de retomada da identidade profissional desejada.

Assim, propõe-se a seguinte teorização:

Proposição 5: Durante os estágios iniciais de ajuste pessoal ao país de acolhimento, quando os imigrantes vivenciam elevados níveis de choque e conflito cultural, é mais provável que adotem estratégias de enfrentamento voltadas à representação do passado do que à representação do futuro. O padrão se inverte nos estágios posteriores, caracterizados por maior adaptação e integração ao novo ambiente.

4.2 OS EFEITOS DA PROMULGAÇÃO DE IDENTIDADES PROFISSIONAIS PERDIDAS NO BEM-ESTAR DOS IMIGRANTES

Além de descrever as estratégias individuais de enfrentamento e teorizar sobre os contextos em que essas estratégias tendem a emergir com maior intensidade ao longo do tempo, este estudo também buscou compreender os efeitos da representação de identidades profissionais preteridas sobre o bem-estar dos trabalhadores imigrantes.

Com o objetivo de teorizar sobre essa dimensão, realizou-se uma comparação entre as experiências de participantes que representavam ativamente suas identidades profissionais perdidas e daqueles que não o faziam.

Conforme sugerem as evidências apresentadas na Figura 6, em contextos pouco propícios à continuidade de suas trajetórias profissionais no país de acolhimento, alguns entrevistados relataram ter abandonado completamente suas identidades profissionais anteriores. Esse fenômeno foi codificado, no processo analítico, como *Saída de Identidade Profissional*.

Código	Descrição	Exemplo de citação
Saída de Identidade Profissional	Deixar ou fazer a transição para fora de uma profissão ou carreira autodefinida	“Eu costumava trabalhar como professor lá e nunca consegui fazer isso aqui por causa da barreira do idioma... Agora estou trabalhando entregando refeições de bicicleta para o iFood. É muito triste porque foi uma vida inteira de preparação que precisa ser esquecida, mas é assim que as coisas são. Por um tempo, ainda tentei me apegar ao passado, mas hoje não tenho mais essa visão, entendo que é uma utopia. Tenho cinco filhos, preciso trabalhar muito e ganhar dinheiro para sobreviver da maneira que posso. Não tenho tempo para estudar o idioma. Isso acabou... “Veja, notei que, desde que descobri isso, estou me sentindo mais ansioso e a exaustão aumentou muito. Preciso ganhar dinheiro, e é com algo em que não me vejo, algo que não me dá orgulho, então tenho ataques de ansiedade quando percebo que essa será minha vida e que não posso vacilar... O cansaço se deve ao fato de eu não ter mais um horizonte para melhorar. Vai ser assim mesmo.” (Homem, 45 anos, identidade profissional abandonada: professor, códigos de primeira ordem: “Renunciar involuntariamente à experiência da identidade profissional passada”, “ Reflexão sobre o nível de ansiedade experimentado no trabalho” e “Reflexão sobre o nível de energia experimentado no trabalho”
Bem-estar no trabalho	Sensação de bem-estar em um ambiente de saúde no trabalho, que inclui, por exemplo, aspectos físicos e aspectos mentais	Veja, notei que, desde que descobri isso, estou me sentindo mais ansioso e a exaustão aumentou muito. Preciso ganhar dinheiro, e é com algo em que não me vejo, algo que não me dá orgulho, então tenho ataques de ansiedade quando percebo que essa será minha vida e que não posso vacilar... O cansaço se deve ao fato de eu não ter mais um horizonte para melhorar. Vai ser assim mesmo.” (Homem, 45 anos, identidade profissional abandonada: professor, códigos de primeira ordem: “Renúncia involuntária à experiência da identidade profissional passada”, “Reflexão sobre o nível de ansiedade experimentado no trabalho” e “Reflexão sobre o nível de energia experimentado no trabalho”) “Em algum momento, eu disse: não é possível. Esqueça! Fiquei desencantado com minha profissão e não consigo me encontrar em nenhuma outra. O que fiz foi aceitar isso e abrir um negócio de venda de sorvetes por meio de aplicativos de entrega de comida. Hoje trabalho apenas pelo dinheiro, e é o que tenho para hoje. Mas é tristeza o tempo todo, tenho insônia desde que isso aconteceu, e isso acaba afetando minha alegria e satisfação no trabalho.” (Homem, 57 anos, identidade profissional abandonada: médico; códigos de primeira ordem: “Renúncia involuntariamente à experiência da identidade profissional passada”, “Reflexão sobre o nível de ansiedade experimentado no trabalho” e “Reflexão sobre o número de horas de sono por noite”).

Figura 6 - Evidência empírica para "Saída de identidade profissional" e "Bem-estar no trabalho"
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O uso das estratégias de enfrentamento descritas anteriormente não ocorreu sem constrangimentos. Quando os participantes perceberam que era improvável reativar, no futuro, a identidade profissional anteriormente renunciada, tendiam a

abandoná-la por completo. Além disso, quando a representação da identidade, por meio de estratégias baseadas no passado, passou a ser percebida como dissonante ou “muito inconsistente com minha imagem atual” (masculino, 27 anos, identidade profissional esquecida: contador), os entrevistados optaram por deixar de se identificar com aquela identidade profissional.

Um dos participantes relatou: “Ter deixado de ser o que eu era no trabalho me deu uma tristeza imensa. Tantos anos de estudo para isso? O problema é que não funcionava mais, não tinha como continuar insistindo, não conseguia encontrar emprego nessa área aqui, as leis brasileiras são totalmente diferentes. Minha autoestima foi embora. (...) Quando comecei a postar mais sobre minha profissão com foco em contabilidade internacional, tentando recuperar essa parte de mim, me senti muito mais potente e leve novamente” (masculino, 27 anos, identidade profissional esquecida: contador).

Ao comparar os relatos dos participantes que mantiveram ativamente suas identidades profissionais esquecidas com aqueles que as abandonaram, foi possível identificar efeitos distintos no bem-estar no trabalho. Com base nas autoavaliações dos participantes sobre sua saúde física e mental, realizadas ao longo dos três anos de estudo, bem como em relatos retrospectivos de 2023, observou-se que a adoção de estratégias de enfrentamento voltadas à manutenção da identidade profissional esteve associada a uma maior sensação de bem-estar, em comparação à Saída da Identidade Profissional.

Como ilustra o relato de uma participante que construiu sua carreira na Venezuela como escritora voltada à temática da terapia familiar: “Enquanto eu tinha desistido de ser psicóloga, fui definhando emocionalmente; mas este ano retomei

meus planos, comecei a postar no Instagram que sou psicóloga, mesmo não trabalhando como tal, minha depressão diminuiu muito... Nesses anos, minha identidade foi renunciada, aspirada, não deixada" (feminino, 50 anos, identidade profissional abandonada: escritora e psicóloga).

Esse relato reforça a noção de que a manutenção da identidade profissional não depende, necessariamente, do exercício formal de uma função ocupacional. A identidade pode ser preservada no autoconceito por meio de práticas simbólicas e narrativas que transcendem a atividade laboral, como postagens em redes sociais que reafirmam o pertencimento a uma determinada profissão.

Proposição 6: Quando os imigrantes percebem que uma identidade profissional anteriormente renunciada se tornou inválida em termos de possibilidade de reativação futura e socialmente incompatível com sua autoimagem atual, tendem a experienciar um processo de Saída da Identidade Profissional.

Proposição 7: Estratégias de enfrentamento baseadas na atuação real (Job Crafting e Leisure Crafting), na ativação passada (Communicative Past Enactment e Physical Past Enactment) e na ativação futura (Communicative Future Enactment e Physical Future Enactment) estão associadas a níveis mais elevados de bem-estar no trabalho, quando comparadas à Saída da Identidade Profissional.

5. DISCUSSÃO DOS DADOS

O objetivo deste artigo foi compreender como os imigrantes lidam com suas identidades profissionais perdidas em seu país de residência ao longo do tempo, bem como as consequências das estratégias de enfrentamento adotadas. Embora seja comum que imigrantes renunciem a suas identidades profissionais no período pós-

migração, a literatura que investiga como esses indivíduos lidam com seus *eus* renunciados no campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional ainda é limitada. Em geral, os poucos estudos existentes tendem a enfocar aspectos individuais (Krau, 1981, 1984; Mawhinney & Xu, 1997; Shuval, 2000; Slay & Smith, 2011), fatores contextuais (Zikic & Richardson, 2016) ou elementos temporais (Bressler & Rotter, 2017), frequentemente de forma isolada. Uma exceção é o estudo de Zikic e Richardson (2016), que combinou fatores individuais e contextuais. Dessa forma, como os estudos anteriores negligenciam a interdependência entre essas perspectivas, o presente estudo oferece uma contribuição significativa ao integrá-las simultaneamente.

Nesta pesquisa, exploraram-se as estratégias de enfrentamento utilizadas por imigrantes (perspectiva individual) para ativar identidades profissionais vinculadas ao período pré-migração (perspectiva temporal), considerando também a relação dessas estratégias com mudanças nas condições de fronteira (perspectiva contextual), ao longo do tempo (novamente, perspectiva temporal). Assim, este estudo contribui para o avanço da literatura sobre imigração e trabalho ao oferecer uma visão sistêmica da forma como os indivíduos lidam com seu *eu* profissional renunciado. Adicionalmente, responde-se ao apelo por estudos que integrem essa perspectiva ampliada à saúde e ao bem-estar dos imigrantes (Fujishiro & Hoppe, 2020).

O principal achado deste estudo é que os imigrantes não estão, necessariamente, condenados a abandonar suas identidades profissionais tornadas inviáveis no novo contexto, como indicariam algumas teorias clássicas de identidade (Erikson, 1975; Marcia, 1966; Yost et al., 1992). Ao evidenciar que determinadas estratégias de enfrentamento permitem mitigar o desconforto gerado pela interrupção

do exercício formal da profissão, este trabalho propõe uma teorização contraintuitiva, que amplia os horizontes analíticos sobre as experiências laborais de imigrantes. A teorização desenvolvida destaca a importância de integrar as experiências pré e pós-migração para compreender a subjetividade laboral dos imigrantes.

Ao teorizar sobre a conexão entre a identidade esquecida e as estratégias de enfrentamento, o presente estudo avança no entendimento do fenômeno ao demonstrar que a promulgação de identidades esquecidas não apenas favorece sua retenção no self (Obodaru, 2012, 2017), como também gera um efeito exógeno relevante: o bem-estar. Tal achado torna-se especialmente significativo diante de evidências que associam o bem-estar de trabalhadores imigrantes a seu desempenho no contexto organizacional (Biswas et al., 2022).

Ao considerar o contexto das relações entre país de origem e país de acolhimento, a análise incorporou elementos fundamentais para explicar a natureza da estigmatização, as restrições ao desenvolvimento de carreira e sua evolução. As estratégias de enfrentamento das ameaças identitárias não ocorrem no vácuo e tampouco permanecem constantes ao longo do tempo (Felix et al., 2023). A predominância de estudos transversais no campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional limita a compreensão da interdependência entre perspectivas individuais, contextuais e temporais, restringindo o alcance das teorizações (Fujishiro & Quinn Ahonen, 2020).

Neste estudo, identificou-se um padrão que sugere que estratégias de ativação identitária orientadas à esperança (*ativação futura*) ou à reminiscência (*ativação passada*) são mobilizadas em contextos mais ou menos propícios à promulgação de identidades profissionais no trabalho formal. Com isso, teorizamos sobre mecanismos

de autorregulação e de atenuação da frustração que se revelam essenciais para a construção do bem-estar entre os participantes.

Além disso, esta pesquisa contribui para o aprofundamento das formas narrativas de promulgação de identidade. Estudos anteriores já demonstraram que identidades podem ser expressas por meio de “atividades mentais” (Alvesson et al., 2008) e “performances” (Beech, 2008), mediadas por elementos “linguísticos” (Driver, 2015), “comunicativos” (Lucas, 2011) ou “narrativos” (Alvesson et al., 2008). No entanto, no que se refere à promulgação de identidades esquecidas, a literatura tem enfatizado principalmente atividades mentais e comportamentais (Obodaru, 2012, 2017; Burgess et al., 2022; DiBenigno, 2022). O presente estudo amplia esse escopo ao explorar também as narrativas simbólicas físicas, destacando a importância dessa dimensão. Como afirmam Csikszentmihalyi e Rochberg-Halton (1981, p. 1): “para entender o que as pessoas são e o que podem se tornar, é preciso entender o que acontece entre as pessoas e as coisas”.

No campo mais amplo das identidades profissionais esquecidas — além do contexto de trabalhadores imigrantes — pesquisas anteriores já haviam destacado a relevância da imaginação e do pensamento voltado ao futuro no processo de manutenção dessas identidades (Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2012, 2017;). No entanto, permanecia a necessidade de compreender melhor as condições que influenciam a adoção de estratégias específicas de enfrentamento, sobretudo em termos longitudinais (Burgess et al., 2022; Obodaru, 2017;). Neste estudo, teorizamos sobre a influência tanto da favorabilidade contextual quanto do grau de adaptação dos trabalhadores ao país de destino, oferecendo uma explicação mais detalhada e orientada por processos. O caráter longitudinal da pesquisa foi essencial para

viabilizar esse avanço teórico.

O presente artigo, no entanto, apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, o estudo foi realizado exclusivamente com imigrantes venezuelanos no Brasil (migração Sul-Sul). Apesar das visões polarizadas — influenciadas por fatores políticos — que os brasileiros têm dos venezuelanos, ambos os países compartilham relativa proximidade cultural (Felix et al., 2019). Casos com maior distância cultural, estigmatização legal, econômica e política em nível macro, podem gerar uma percepção mais intensa de que determinadas identidades profissionais tornaram-se definitivamente inatingíveis. Dado que situações extremas podem elucidar com mais nitidez as propriedades de um fenômeno (Eisenhardt & Graebner, 2007), recomenda-se que estudos futuros contemplem amostras com tais características.

Em segundo lugar, embora se trate de uma pesquisa qualitativa longitudinal, que captou interpretações dos participantes em diferentes momentos e contextos políticos e econômicos, os efeitos de longo prazo das estratégias de promulgação identitária não foram explorados. É possível que a adoção de estratégias de *ativação futura* produza inicialmente uma sensação de esperança, mas que, ao longo do tempo, se revele insustentável. Isso poderia levar a uma frustração ainda mais intensa do que a experimentada por aqueles que renunciaram à identidade desde o início. Sugere-se, portanto, que estudos futuros analisem a evolução dessas estratégias e seus impactos sobre o bem-estar no trabalho em horizontes temporais mais amplos.

Em terceiro lugar, embora tenham sido apresentadas diversas estratégias de enfrentamento adotadas pelos participantes, o estudo não explorou as diferenças individuais que podem explicar por que alguns imigrantes recorrem mais prontamente a essas estratégias do que outros. Evidências preliminares sugerem que indivíduos

com maior sensibilidade à ameaça identitária (Felix, 2020) tendem a experimentar de forma mais intensa os efeitos negativos da renúncia identitária. Pesquisas futuras poderiam investigar se características individuais — como personalidade, valores, motivações e disposições afetivas — explicam a propensão à adoção ou não dessas estratégias.

Por fim, a amostra foi composta majoritariamente por indivíduos recrutados por meio de uma organização sem fins lucrativos dedicada à recolocação profissional de imigrantes, o que pode limitar a diversidade de perfis socioeconômicos. Além disso, não foram exploradas as relações entre ocupações anteriores e atuais (ou a situação de desemprego), nem como essas condições influenciam as estratégias adotadas. Estudos futuros poderiam aprofundar essa questão com base no conceito de *volição de carreira*, incluindo também indivíduos que não estão ativamente buscando inserção no mercado de trabalho.

Quando se evidenciou que identidades profissionais passadas podem ser mobilizadas por meio das estratégias de enfrentamento descritas, esses comportamentos, em nível individual, mostraram-se relevantes como mecanismos de adaptação diante da impossibilidade de exercer essas identidades em um papel formal de trabalho. A “tirania da felicidade” e a crescente idealização de que os indivíduos devem realizar todo seu potencial profissional são tendências marcantes da contemporaneidade (Obodaru, 2017). No entanto, trajetórias de carreira não se desenvolvem apenas pela agência individual; elas são situadas em contextos que evoluem. Quando esses contextos impõem restrições — como frequentemente ocorre com imigrantes — e exigem a renúncia involuntária de uma identidade profissional, compreender estratégias para minimizar os impactos negativos dessa renúncia torna-

se um conhecimento relevante e acionável (Araujo et al., 2015).

Dessa forma, a adoção de estratégias de enfrentamento voltadas à ativação de identidades profissionais preteridas pode representar uma via importante para a preservação da saúde mental dos trabalhadores imigrantes, especialmente em cenários adversos ou precários para o desenvolvimento de suas carreiras.

Os achados deste estudo possuem implicações não apenas para os próprios trabalhadores imigrantes, mas também para outras partes interessadas. Dentre as partes interessadas, destacam-se: formuladores de políticas públicas e países anfitriões, por exemplo, compreender a prevalência de identidades profissionais esquecidas entre imigrantes ressalta a importância de políticas inclusivas que favoreçam o desenvolvimento de carreira e a integração social. A oferta de suporte durante os estágios iniciais da adaptação pode ampliar a eficácia das estratégias identitárias mencionadas.

Este estudo contribui também para que os empregadores e organizações, reconheçam e valorizem os diversos mecanismos de enfrentamento adotados por seus colaboradores imigrantes — como o uso de narrativas, lembretes simbólicos ou iniciativas de *Job Crafting*. A promoção de ambientes organizacionais inclusivos, que respeitem e acolham diferentes formas de expressão identitária, pode favorecer o bem-estar e a produtividade da força de trabalho imigrante.

6. CONCLUSÃO

Em síntese, a abordagem da teoria fundamentada nos dados contribuiu para compreender como os imigrantes representam suas identidades profissionais

perdidas no país de residência, mesmo sem desempenhá-las formalmente em um papel de trabalho — articulando dimensões pessoais e temporais.

Os dados também possibilitaram compreender como diferentes condições econômicas e políticas restritivas (perspectiva contextual), que se modificam ao longo do tempo, impactam os tipos de estratégias de enfrentamento (perspectiva pessoal) utilizadas pelos imigrantes para representar tais identidades profissionais perdidas.

Adicionalmente, foi possível afirmar sobre as consequências da manutenção ou do abandono dessas identidades em termos de bem-estar no trabalho.

Espera-se que os achados aqui apresentados incentivem o aprofundamento desse tema em futuras pesquisas e que tanto os imigrantes quanto seus empregadores possam extrair *insights* relevantes para promover experiências profissionais mais saudáveis no contexto pós-migratório.

REFERÊNCIAS

Aardema, F., Radomsky, A. S., Moulding, R., Wong, S. F., Bourguignon, L., & Giraldo-O'Meara, M. (2021). Development and validation of the multidimensional version of the fear of self questionnaire: Corrupted, culpable and malformed feared possible selves in obsessive–compulsive and body-dysmorphic symptoms. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 28*(5), 1160–1180. https://doi.org/10.1002/cpp.2565

Alvesson, M., Ashcraft, K. L., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization, 15*(1), 5–28. https://doi.org/10.1177/1350508407084426

Araujo, B. F. v. B. de., Teixeira, M. L. M., Cruz, P. B. da., & Malini, E. (2014). Understanding the adaptation of organisational and self-initiated expatriates in the context of Brazilian culture. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(18), 2489–2509. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.743470

Araujo, B. F. v. B. de., Tureta, C. A., & Araujo, D. A. v. B. de. (2015). How do working mothers negotiate the work–home interface? *Journal of Managerial Psychology, 30*(5), 565–581. https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0375

Ashmore, R. D., & Jussim, L. (Eds.). (1997). *Self and identity: Fundamental issues* (Vol. 1). Oxford University Press.

Avedon, M., & Grabow, K. (2010). Professional identity: Organizational psychologists as chief human resource executives. *Industrial and Organizational Psychology, 3*(3), 266–268. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01236.x

Bartel, C., & Dutton, J. E. (2001). Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 115–130). Psychology Press.

Beech, N. (2008). On the nature of dialogic identity work. *Organization, 15*(1), 51–74. https://doi.org/10.1177/1350508407084485

Benveniste, G. (1987). *Professionalizing the organization: Reducing bureaucracy to enhance effectiveness*. Jossey-Bass.

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science, 21*(5), 973–994. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497

Biswas, T., Mäkelä, L., & Andresen, M. (2022). Work and non-work-related antecedents of expatriates' well-being: A meta-analysis. *Human Resource Management Review, 32*(3), 135–144. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100889

Boyatzis, R., & Dhar, U. (2022). Dynamics of the ideal self. *Journal of Management Development, 41*(1), 1–9. https://doi.org/10.1108/JMD-09-2021-0247

Bressler, C., & Rotter, C. (2017). The relevance of a migration background to the professional identity of teachers. *International Journal of Higher Education, 6*(1), 239–250. https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n1p239

Burgess, R., Colquitt, J. A., & Long, E. C. (2022). Longing for the road not taken: The affective and behavioral consequences of forgone identity dwelling. *Academy of Management Journal, 65*(1), 93–118. https://doi.org/10.5465/amj.2019.0746

Byron, K., & Laurence, G. A. (2015). Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: Understanding employees' individual use of symbols. *Academy of Management Journal, 58*(1), 298–323. https://doi.org/10.5465/amj.2012.0932

Callero, P. L. (1985). Role-identity salience. *Social Psychology Quarterly, 48*(3), 203–215. https://doi.org/10.2307/3033681

Carr, C. P. (2022). Triply sewn: Evoking past, present, and future selves in Guyanese domestic work. *Journal of International Women's Studies, 23*(4), 88–97. https://vc.bridgew.edu/jiws/vol23/iss4/6/

Caruso, G., Chittaro, L., Cucagna, M. E., & Espana, L. P. (2021). From bad to worse: The economic impact of COVID-19 in developing countries: Evidence from Venezuela. *Latin American Economic Review, 30*(1), 1–22. https://doi.org/10.47872/laer.v30.38

DiBenigno, J. (2022). How idealized professional identities can persist through client interactions. *Administrative Science Quarterly, 67*(3), 865–912. https://doi.org/10.1177/00018392221098954

Driver, M. (2015). How trust functions in the context of identity work. *Human Relations, 68*(6), 899–923. https://doi.org/10.1177/0018726714548080

Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal, 50*(1), 25–32. https://doi.org/10.5465/amj.2007.24160888

Eisenhardt, K. M., Graebner, M. E., & Sonenshein, S. (2016). Grand challenges and inductive methods: Rigor without rigor mortis. *Academy of Management Journal, 59*(4), 1113–1123. https://doi.org/10.5465/amj.2016.4004

Erikson, E. H. (1975). *Life history and the historical moment*. Norton.

Felix, B. (2020). The (un)speaking self: An identity-based model for employee voice and silence. *Cadernos EBAPE.BR, 18*, 557–571. https://doi.org/10.1590/1679-395120190037x

Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: Exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology, 10*, 1940. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940

Felix, B., Dourado, D., & Nossa, V. (2023). Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig-workers' wellbeing: A matter of fit? *Frontiers in Psychology, 14*, 1088183. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183

Felix, B., Teixeira, M. L. M., & Balassiano, M. (2019). Who adapts better to Brazil: Expatriates from developed or Latin American countries? Revisiting cultural distance. *International Journal of Cross Cultural Management, 19*(1), 71–84. https://doi.org/10.1177/1470595819839749

Fine, G. A. (1996). Justifying work: Occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens. *Administrative Science Quarterly, 41*(1), 90–115. https://doi.org/10.2307/2393987

Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2020). Toward a life-course perspective of migrant worker health and well-being. In F. Díaz Bretones & A. Santos (Eds.), *Health, afety and well-being of migrant workers: New hazards, new workers* (pp. 23–42). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0_3

Fujishiro, K., & Ahonen, E. Q. (2020). Life-course and population health perspectives to fill gaps in migrant health research. *Mondi Migranti, 2020*(3), 9–20. https://doi.org/10.3280/mm2020-003001

Ghosh, K., & Irum, A. (2023). Will I help you or will I not? Occupational social taint, core self-evaluation, and occupational helping identity. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(1), 145–156. https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2114901

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods, 16*(1), 15–31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine.

Gong, F., Xu, J., Fujishiro, K., & Takeuchi, D. T. (2011). A life course perspective on migration and mental health among Asian immigrants: The role of human agency. *Social Science & Medicine, 73*(11), 1618–1626. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.09.014

Greulich, B., Debus, M. E., Kleinmann, M., & König, C. J. (2021). Response behavior in work stress surveys: A qualitative study on motivational and cognitive processes in self-and other-reports. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(1), 40–57. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1812580

Hall, D. T. (1987). Careers and socialization. *Journal of Management, 13*(2), 301–322. https://doi.org/10.1177/014920638701300207

Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., Aldridge, R. W., Abubakar, I., Kristensen, K. L., Himmels, J. W., Friedland, J. S., & Zimmerman, C. (2019). Occupational health outcomes among international migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health, 7*(7), e872–e882. https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9

Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 177–198. https://doi.org/10.1080/13594320244000111

Hoppe, A., & Fujishiro, K. (2015). Anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making. *International Journal of Intercultural Relations, 47*, 13–27. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.025

Hoppe, A., Toker, S., Schachler, V., & Ziegler, M. (2017). The effect of change in supervisor support and job control on change in vigor: Differential relationships for immigrant and native employees in Israel. *Journal of Organizational Behavior, 38*(3), 391–414. https://doi.org/10.1002/job.2151

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly, 44*(4), 764–791. https://doi.org/10.2307/2667055

Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review, 35*(1), 135–154. http://www.jstor.org/stable/27760044

Jasinskaja-Lahti, I., & Yijälä, A. (2011). The model of pre-acculturative stress—A pre-migration study of potential migrants from Russia to Finland. *International Journal of Intercultural Relations, 35*(4), 499–510. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.11.003

Jetten, J., & Wohl, M. J. (2012). The past as a determinant of the present: Historical continuity, collective angst, and opposition to immigration. *European Journal of Social Psychology, 42*(4), 442–450. https://doi.org/10.1002/ejsp.865

Kamptner, N. L. (1991). Personal possessions and their meanings: A life-span perspective. *Journal of Social Behavior and Personality*, *6*(6), 209.

Kapelinsky, T., & Shoshana, A. (2019). Complex worker: Self-concept and boundary-work among the solo self-employed. *Sociological Spectrum, 39*(3), 163–180. https://doi.org/10.1080/02732173.2019.1645066

Khalil, S., Lietz, A., & Mayer, S. J. (2022). Overeducation as moderator for the link between job change and job satisfaction among immigrants and natives in Germany. *Current Psychology*, 42, 26692–26708. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03695-7

Kourti, I., Garcia-Lorenzo, L., & Yu, A. (2018). Managing the interactions between multiple identities in inter-organizational collaborations: An identity work perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(4), 506–519. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1484728

Krau, E. (1981). Immigrants preparing for their second career: The behavioral strategies adopted. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 289–303. https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90016-6

Krau, E. (1984). Commitment to work in immigrants: Its functions and peculiarities. *Journal of Vocational Behavior, 24*(3), 329–339. https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90016-2

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*(4), 704–730. https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916

Lanka, E., Topakas, A., & Patterson, M. (2020). Becoming a leader: Catalysts and barriers to leader identity construction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(3), 377–390. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1706488

Lieber, E., Chin, D., Nihira, K., & Mink, I. T. (2001). Holding on and letting go: Identity and acculturation among Chinese immigrants. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 7*(3), 247. https://doi.org/10.1037/1099-9809.7.3.247

Lloyd, R., & Oliveira, A. J. de. (2022). Immigration and public opinion in Brazil: Taking stock of new waves of migration and polarization. In C. D. Anderson & M. Turgeon (Eds.), *Comparative public opinion* (pp. 217–240). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003121992-15

Lucas, K. (2011). Blue-collar discourses of workplace dignity: Using outgroup comparisons to construct positive identities. *Management Communication Quarterly, 25*(2), 353–374. https://doi.org/10.1177/0893318910386445

Magni, G. (2022). Boundaries of solidarity: Immigrants, economic contributions, and welfare attitudes. *American Journal of Political Science, 68*(1), 72–92. https://doi.org/10.1111/ajps.12707

Mansur, J., & Felix, B. (2021). On lemons and lemonade: The effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International, 26*(4), 495–513. https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0300

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*, 551–558. https://doi.org/10.1037/h0023281

Martinez, L. R., Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Ruggs, E. N., & Smith, N. A. (2017). The importance of being “me”: The relation between authentic identity expression and transgender employees’ work-related attitudes and experiences. *Journal of Applied Psychology, 102*(2), 215–226. https://doi.org/10.1037/apl0000168

Mason, T. B., & Smith, K. E. (2020). Ought self. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 3374–3377). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1490

Mawhinney, H., & Xu, F. (1997). Reconstructing the professional identity of foreign-trained teachers in Ontario schools. *TESOL Quarterly, 31*(3), 632–639. https://doi.org/10.2307/3587847

Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2018). Illegitimate tasks as assessed by incumbents and supervisors: Converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, and partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(6), 764–776. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1526785

Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review, 6*(3), 215–247. https://doi.org/10.1177/2041386615584009

Murphy, C., & Kreiner, G. E. (2020). Occupational boundary play: Crafting a sense of identity legitimacy in an emerging occupation. *Journal of Organizational Behavior, 41*(9), 871–894. https://doi.org/10.1002/job.2473

Nkomo, S. M. (2021). Reflections on the continuing denial of the centrality of “race” in management and organization studies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 40*(2), 212–224. https://doi.org/10.1108/EDI-01-2021-0011

Obodaru, O. (2012). The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. *Academy of Management Review, 37*(1), 34–57. https://doi.org/10.5465/amr.2009.0358

Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal, 60*(2), 523–553. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432

Osborn, H., Markman, K. D., & Howell, J. L. (2022). Nostalgia and temporal self-appraisal: Divergent evaluations of past and present selves. *Self and Identity, 21*(2), 163–184. https://doi.org/10.1080/15298868.2020.1846607

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal, 49*(2), 235–262. https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060

Riach, K., & Loretto, W. (2009). Identity work and the ‘unemployed’ worker: Age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment and Society, 23*(1), 102–119. https://doi.org/10.1177/0950017008099780

Ritivoi, A. D. (2002). *Yesterday's self: Nostalgia and the immigrant identity*. Rowman & Littlefield Publishers.

Schilbach, M., Selenko, E., Baethge, A., & Rigotti, T. (2022). Work in times of Brexit: Explanatory mechanisms linking macropolitical events with employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(5), 655–666. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2019709

Shuval, J. T. (2000). The reconstruction of professional identity among immigrant physicians in three societies. *Journal of Immigrant Health, 2*, 191–202. https://doi.org/10.1023/A:1009588229071

Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations, 64*(1), 85–107. https://doi.org/10.1177/0018726710384290

Stryker, S. (1980). Review: Toward an adequate social psychology of the self. *Contemporary Sociology, 9*(3), 383–385. https://doi.org/10.2307/2064244

Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions. In K. Yardley & T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychological perspectives* (pp. 89–103). Wiley.

Stryker, S. (2008). From Mead to a structural symbolic interactionism and beyond. *Annual Review of Sociology, 34*, 15–31. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134649

Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: Theory and research example. In W. Ickes & E. S. Knowles (Eds.), *Personality, roles, and social behavior* (pp. 199–218). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9469-3_7

Vásquez, J. D. (2021). Bordering the crisis. In M. Moraña (Ed.), *Liquid borders: Migration as resistance* (pp. 117–132). Routledge.

Vîrgă, D., & Iliescu, D. (2017). The well-being of Romanian workers in Spain: Antecedents and moderators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 149–159. https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1225728

Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal, 59*(5), 1561–1584. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0850

Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants. *Journal of Personnel Psychology, 18*(3), 120–131. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219

Wehrle, K., Klehe, U. C., Kira, M., & Zikic, J. (2018). Can I come as I am? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 83–101. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.010

Wilhelmy, A., & Köhler, T. (2022). Qualitative research in work and organizational psychology journals: Practices and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(2), 161–185. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2009457

Wittman, S. (2019). Lingering identities. *Academy of Management Review, 44*(4), 724–745. https://doi.org/10.5465/amr.2015.0090

Wöhrle, J., van Oudenhoven, J. P., Otten, S., & van der Zee, K. I. (2015). Personality characteristics and workplace trust of majority and minority employees in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 161–177. https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.891583

Yost, J. H., Strube, M. J., & Bailey, J. R. (1992). The construction of the self: An evolutionary view. *Current Psychology, 11*(2), 110–121. https://doi.org/10.1007/BF02686833

Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior, 40*(2), 126–146. https://doi.org/10.1002/job.2332

Zikic, J., & Richardson, J. (2016). What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery. *Human Relations, 69*(1), 139–168. https://doi.org/10.1177/0018726715580865

APÊNDICE A – PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Primeira entrevista

1. Por favor, conte-me sobre sua trajetória profissional até agora.

2. Muitas pessoas, ao refletirem sobre marcos significativos nas suas vidas, ponderam sobre as possibilidades de resultados alternativos. Um incidente específico pode ter tomado um rumo diferente (como, "Se eu não tivesse passado naquele exame..." ou "Se eu não tivesse recebido aquela promoção..."). Alternativamente, alguém poderia ter optado por uma escolha diferente em um determinado momento (por exemplo, selecionar uma carreira diferente ou casar-se com outra pessoa). Consequentemente, os eventos subsequentes teriam se desenrolado de forma divergente, levando a uma trajetória de vida alternativa. Para certos indivíduos, a alternativa imaginada ultrapassa a sua realidade atual – estes representam caminhos que as pessoas lamentam não ter embarcado (por exemplo, "Gostaria de ter casado com aquela pessoa"). Por outro lado, para outros, a alternativa é menos favorável do que a sua vida actual – isto significa caminhos que as pessoas estão gratas por terem evitado (por exemplo, "Graças a Deus não aceitei aquela oferta de emprego"). Você abriga uma imagem mental de como sua vida poderia ter sido se um evento passado tivesse acontecido de forma diferente? Se você considera mais de um cenário alternativo, concentre-se naquele que tem mais significado para você. Explique essa vida alternativa, fornecendo o máximo de detalhes possível. Considere a trajetória geral de sua vida, abrangendo carreira, família e hobbies. Mais importante ainda, contemple a pessoa que você seria agora nesta realidade alternativa.

3. Com que frequência você contempla essa versão alternativa de si mesmo? Existem instâncias, eventos ou encontros específicos que desencadeiam pensamentos sobre o seu eu alternativo?

4. Quando se trata de alguém que realmente o compreende, quão essencial é o conhecimento sobre o seu eu alternativo?

Nós estamos interessados em compreender mais profundamente esse “eu alternativo” no contexto do trabalho, e nós o chamamos de “identidade profissional abandonada”. Os imigrantes, por diversas razões, podem ter renunciado à sua identidade profissional anterior à chegada, mas ainda podem definir-se pelos seus papéis anteriores. O eu associado ao “caminho não percorrido” pode persistir por meio de aspirações. Essas identidades profissionais perdidas constituem o eu alternativo, representando quem uma pessoa poderia ter se tornado em um caminho diferente. seria?

5. Até que ponto, esse eu alternativo contribui para a sua autopercepção? O seu eu alternativo mereceria um capítulo na narrativa autobiográfica da sua vida?

6. Você compartilha detalhes sobre seu eu alternativo com outras pessoas? Em caso afirmativo, quem são as pessoas a quem você divulgou essas informações e qual é a natureza do seu relacionamento com elas? Como eles reagiram ao aprender sobre o seu eu alternativo?

7. Entre seus conhecidos, você tem pessoas que personificam a pessoa que você poderia ter se tornado? Se sim, por favor, explique esses indivíduos e descreva seu relacionamento com eles.

8.Por favor, compartilhe sua visão do futuro, descrevendo quem você aspira ser e quem você teme se tornar.

9. Se você comparasse e contrastasse esta vida alternativa com a atual, quais são as principais diferenças e semelhanças?

10. A sua mudança para o Brasil mudou a forma como você se define profissionalmente? Se sim, como?

11. Como você se sente atualmente em relação à identidade profissional que deixou para trás?

12. Como você descreve os fatores contextuais mais amplos, fora do seu controle, desde que você veio para o Brasil? Quais deles você acredita que tenham o impacto mais significativo no seu poder de decisão em relação ao desenvolvimento da sua carreira? Por quê?

13. Como está o seu processo de adaptação ao Brasil? E a sua família? Como isso afetou o progresso de sua carreira?

14. Como você descreveria seus sentimentos em relação ao trabalho desde que chegou ao Brasil?

15. Há alguma coisa que eu não perguntei e que você considera relevante, especialmente em relação ao seu eu alternativo?

Segunda e terceira entrevistas

Desde sua última entrevista:

Como evoluiu sua trajetória profissional? Você pode descrever novos desenvolvimentos que ocorreram?

A maneira como você se define profissionalmente mudou? Se sim, como?

Como você tem lidado e se sentido em relação à sua identidade profissional abandonada como [nome da identidade profissional abandonada]?

Que fatores contextuais mais amplos influenciaram o seu poder de decisão em relação ao desenvolvimento da sua carreira?

Como está o seu processo de adaptação ao Brasil? E a sua família? Como isso afetou o progresso de sua carreira?

Como você descreveria seus sentimentos em relação ao trabalho?

Há alguma coisa que eu não perguntei e que você considera relevante, especialmente em relação ao seu eu alternativo?

CAPÍTULO 3

QUANDO O FANTASIAR NOS PARALISA: RELACIONANDO JOGOS DE IDENTIDADE À INAÇÃO DE CARREIRA

RESUMO

Os jogos de identidade referem-se à prática de experimentar e “brincar” com possíveis identidades profissionais futuras, sendo considerados um processo positivo no contexto de transições de carreira. Entretanto, não se identificam estudos que investiguem as consequências da permanência prolongada nos jogos de identidade e os efeitos dessa condição no desenvolvimento profissional dos indivíduos. Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo compreender se indivíduos que vivenciam os jogos de identidade por longos períodos inserem-se em processos de inação de carreira — entendida como a situação em que o indivíduo, por um período prolongado, deseja realizar mudanças em sua trajetória profissional, mas encontra dificuldades para agir efetivamente nesse sentido. Com o intuito de atingir esse objetivo, realizou-se uma pesquisa qualitativa, fundamentada na abordagem da *Grounded Theory*. Os participantes do estudo foram indivíduos que se reconheciam em longos períodos de vivência nos jogos de identidade e que declaravam experimentar inação de carreira, isto é, desejo de mudança profissional associado à dificuldade de implementação prática. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, e a análise seguiu os procedimentos metodológicos da *Grounded Theory*. Os resultados revelaram que, a partir da renúncia a sonhos profissionais, muitos indivíduos passam a desenvolver carreiras que consideram destituídas de sentido. Essa condição favorece a inserção nos jogos de identidade como uma tentativa de explorar novos *eus* possíveis. Contudo, a permanência prolongada nesses jogos mostrou-se associada ao processo de inação de carreira, agravado por níveis reduzidos de autoeficácia, o que paralisa a capacidade de ação. Esse quadro contribui para o desenvolvimento de um senso de merecimento diminuído, que, por sua vez, retroalimenta um ciclo contínuo de jogos de identidade, inação de carreira e baixa autoeficácia.

Palavras-chave: Jogos de identidade; Inação de carreira; Trabalho de identidade.

ABSTRACT

Identity play refers to the practice of experimenting and “playing” with possible future professional identities and is considered a positive process in the context of career transitions. However, no studies have been identified that investigate the consequences of prolonged engagement in identity play or the effects of this condition on individuals' professional development. Therefore, the present study aimed to understand whether individuals who experience identity play for extended periods enter processes of career inaction—understood as a condition in which individuals, over a prolonged period, wish to make changes to their professional trajectory but encounter difficulties in taking effective action toward such changes. To achieve this objective, a qualitative study was conducted using the Grounded Theory approach. Participants were individuals who reported engaging in identity play over extended periods and who expressed experiencing career inaction, that is, a desire for professional change combined with difficulty in implementing it. Data collection was carried out through semi-structured interviews, and the analysis followed the methodological procedures of Grounded Theory. The results revealed that, following the renunciation of professional dreams, many individuals begin to pursue careers they perceive as lacking meaning. This condition encourages engagement in identity play as an attempt to explore new possible selves. However, prolonged engagement in such play was found to be associated with a process of career inaction, exacerbated by low levels of self-efficacy, which hinders the capacity to act. This situation contributes to the development of a diminished sense of deservingness, which, in turn, feeds a continuous cycle of identity play, career inaction, and reduced self-efficacy.

Keywords: Identity Play; Career Inaction; Identity Work.

1. INTRODUÇÃO

Na trajetória profissional, os indivíduos desenvolvem sua identidade de trabalho e ajustam-se aos padrões sociais e culturais, legitimando, assim, o papel que exercem (Bennis et al., 1979; Ibarra & Petriglieri, 2010). Além disso, envolvem-se em jogos de identidade, que consistem em explorar e experimentar possíveis *eus* futuros (Ibarra &

Petriglieri, 2010). Esse processo pode ser compreendido como uma cognição desconstruída, por meio da qual o indivíduo cria e recria a si próprio, reconfigurando diversos papéis e modelos (Shepherd & Patzelt, 2018).

O jogo de identidade, portanto, fundamenta-se em processos de exploração e experimentação, contribuindo para o surgimento de inúmeras possibilidades futuras (Fachin & Davel, 2015) e favorecendo o autoconhecimento, bem como o acesso a recursos psicológicos essenciais às transições identitárias.

Considera-se que os jogos de identidade desempenham papel central no desenvolvimento da identidade profissional (Ibarra & Petriglieri, 2010), ainda que os *eus* testados nunca venham a ser efetivamente adotados (Stanko et al., 2022). Nessa perspectiva, os jogos podem ser uma forma de lidar com identidades profissionais perdidas, uma vez que estas estão associadas a valores não realizados, mas ainda retidos no autoconceito (Obodaru, 2017).

Shepherd e Patzelt (2018) sustentam que, por meio do jogo, o indivíduo que experimenta uma perda identitária pode desenvolver novos olhares sobre sua trajetória profissional e sobre a reconstrução de sua identidade de trabalho. Contudo, a pesquisa sobre jogos de identidade ainda é incipiente (Stanko et al., 2022), e o processo que os desencadeia permanece obscuro (Ibarra & Petriglieri, 2010).

O período de liminaridade em que os jogos ocorrem favorece um estado no qual, se uma nova identidade não for considerada adequada, a antiga é abandonada, sem que a nova seja plenamente assumida — resultando na ausência de ambas (Ibarra & Obodaru, 2016; Turner, 1967). A liminaridade, portanto, “perturba o fio narrativo da história de vida de uma pessoa e, portanto, implica perder o enredo” (Thomas & Linstead, 2002, p. 77). Para Shepherd e Patzelt (2018), o jogo de

identidade é orientado para o futuro, com foco na construção de uma nova identidade de trabalho positiva.

Embora estudos como o de Ibarra e Petriglieri (2010) apontem os jogos de identidade como elementos positivos na reconstrução de trajetórias profissionais, permanece a seguinte questão: como a permanência prolongada nesses jogos afeta os indivíduos? Poucos estudos oferecem respostas a essa indagação.

Diante disso, o objetivo desta pesquisa foi compreender se indivíduos que vivenciam os jogos de identidade por longos períodos inserem-se em processos de inação de carreira. Entende-se a inação como o desejo de mudança profissional que, contudo, não se concretiza em ações efetivas (Verbruggen & De Vos, 2020).

O alcance desse objetivo possibilita duas contribuições principais. A primeira dirigida à literatura sobre transições identitárias. Ibarra e Petriglieri (2010) ressaltaram a necessidade de estudos que abordem as características temporais que incentivam jogos de identidade produtivos. O presente estudo avança ao demonstrar que longos períodos de permanência nesses jogos podem dificultar a efetivação de transições identitárias e a projeção do *eu* desejado no mundo social, por meio do trabalho (Ibarra & Obodaru, 2016).

A segunda contribuição decorre da adoção da *Grounded Theory* (Charmaz, 2019) como abordagem metodológica para investigar os jogos de identidade e incluir, nesse contexto, o fenômeno da inação de carreira. A pesquisa contribui para a compreensão de que a permanência prolongada nos jogos pode atuar como um *gatilho* (Ibarra & Petriglieri, 2010) para a vivência de consequências negativas, como a paralisia frente à mudança desejada e o agravamento de sensações de vazio e insatisfação com a carreira (Verbruggen & De Vos, 2020). Fizeram parte do estudo,

profissionais de diversas áreas de atuação, que vivenciaram a renúncia a identidade profissional, os jogos de identidade e encontravam-se em processo de inação de carreira.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1TRANSIÇÕES DE IDENTIDADE E JOGOS DE IDENTIDADE

O trabalho de identidade é um dos elementos centrais nas transições identitárias (Detzen et al., 2023; Kornberger et al., 2011; Petriglieri & Petriglieri, 2010), sendo compreendido como o envolvimento dos indivíduos na formação, manutenção ou revisão de suas identidades (Ibarra & Petriglieri, 2010; Snow & Anderson, 1987; Sveningsson & Alvesson, 2003). Esse trabalho está relacionado aos múltiplos significados atribuídos ao self, com foco nas identidades reais (Ibarra & Petriglieri, 2010), sendo construído a partir das interações sociais que os indivíduos projetam no mundo externo (Brown, 2022; Sveningsson & Alvesson, 2003).

O trabalho de identidade é, portanto, aquilo que os indivíduos fazem — individual ou coletivamente — com o propósito de atribuir sentido a si mesmos e aos outros (Lyulicheva et al., 2023), uma vez que a identidade reflete o self vivido e o self desejado, sendo este transitório e (re)construído nas interações sociais (Ashforth & Mael, 1989; Felix et al., 2023).

Compreende-se, assim, que a transição de identidade não ocorre de maneira linear, pois envolve uma reorientação prolongada, durante a qual os indivíduos buscam novas identidades e ressignificam as perdas identitárias (Detzen et al., 2023). Essas transições ocorrem quando o indivíduo explora possibilidades e substituições

identitárias em detrimento daquela que anteriormente ocupava posição central em sua trajetória (Ibarra, 2005).

As transições de carreira são compreendidas como experiências recorrentes ao longo da trajetória profissional (Savickas, 2011; De Vos et al., 2021), implicando mobilidade (Chudzkowski, 2012) e envolvendo fatores múltiplos, inter-relacionados e, muitas vezes, imprevisíveis (Blustein et al., 2019; Pryor & Bright, 2011; De Vos et al., 2021). Essas experiências podem favorecer o desenvolvimento de novas competências técnicas e comportamentais (Forrier et al., 2009, 2015; De Vos et al., 2021).

Em termos mais amplos, a transição de identidade consiste em um processo que resulta em mudanças no estilo de vida e/ou na profissão (Ibarra & Petriglieri, 2010) e se desdobra em três fases: separação, liminaridade e reincorporação (Van Gennep, 1960; Detzen et al., 2023). A separação corresponde ao afastamento do antigo senso de identidade (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014); a liminaridade representa um estado intermediário e transicional (Turner, 1967); e a reincorporação refere-se à reintegração social a partir da consolidação de uma nova identidade (Lyulicheva et al., 2023).

A teoria da transição de identidade abrange categorias que viabilizam a experimentação de possíveis *eus*, por meio de atividades, relações e eventos (Ibarra, 2005), os quais alternam-se nas fases iniciais da transição, evidenciando conflitos entre interesses relacionados a identidades antigas e emergentes.

Na fase liminar, o indivíduo ocupa simultaneamente posições anteriores e futuras, em um espaço de transição marcado por renegociações identitárias e redefinições de papel social (Tomlinson, 2023). É nesse estágio que podem ocorrer os jogos de identidade — compreendidos como experimentações de *eus* possíveis,

concebidos como aquilo que o indivíduo pode, deve ou teme se tornar (Ibarra & Petriglieri, 2010).

Esses jogos consistem na descoberta de “quem quero ser”, por meio da exploração de múltiplas possibilidades, ainda em fase de testagem e sem compromisso definitivo (Fachin & Davel, 2015). Nessa perspectiva, o jogo de identidade pode ser interpretado como um aprofundamento no processo de construção identitária (Ghaempanah & Khapava, 2020), situado no limiar entre a fantasia (o que se imagina) e a realidade (o que é concretamente possível) (Stanko et al., 2022).

A principal distinção entre trabalho de identidade e jogo de identidade reside no fato de que o primeiro está associado à lógica, à razão e à conformidade, enquanto o segundo está vinculado ao brincar, à descoberta e à espontaneidade (Brown, 2014). De modo análogo ao brincar infantil, no qual a criança encena papéis, os adultos também “brincam” com identidades, por meio de observações, cursos, hobbies ou experiências temporárias, até adquirirem segurança para assumirem novos papéis profissionais (Ibarra & Petriglieri, 2010).

No entanto, o compromisso assumido durante o jogo de identidade tende a ser provisório: a definição dos *eus* que serão descartados ou mantidos ocorre, em grande parte, por meio do feedback social (Ibarra & Petriglieri, 2010). Além disso, o jogo de identidade também pode fomentar a criatividade, sendo uma ferramenta relevante para a reflexividade do self e para a percepção dos outros (Shepherd & Williams, 2018; Stanko et al., 2022).

2.1.1. Jogos de identidade como forma de lidar com identidades profissionais renunciadas

Após a apresentação dos conceitos relacionados à transição de carreira — em especial o trabalho e o jogo de identidade —, esta subseção busca avançar sobre aspectos sensibilizadores que contribuem para a construção da *Grounded Theory*, ao incorporar novos olhares sobre os jogos de identidade e o conceito de identidades profissionais renunciadas.

Em primeiro lugar, com ênfase no jogo de identidade, Ghaempanah e Khapova (2020), com base na teoria da construção pessoal, destacam que as narrativas vivenciadas pelos indivíduos são essenciais nesse processo, estabelecendo interconexões entre passado, presente e futuro, ao mesmo tempo em que articulam a criação de sentido e a validação social. Fachin e Davel (2015) propõem uma análise que aproxima o trabalho e o jogo de identidade, não como polos opostos, mas como um continuum dinâmico e sinérgico, voltado à descoberta de si e à construção de futuros possíveis.

Stanko et al. (2022), ao investigarem jogos de identidade em ambientes virtuais, expandem a perspectiva de Ibarra e Petriglieri (2010) — inicialmente centrada na experimentação de *eus* possíveis — ao identificarem também a presença de *eus* improváveis e *eus* impossíveis, deliberadamente afastados do self real. Nesses contextos, os indivíduos criam representações identitárias intencionalmente irreconhecíveis, como no uso de avatares de outro gênero, por exemplo. O estudo introduz uma abordagem sociomaterial dos jogos de identidade, que amplia sua atuação para os domínios da aparência, do comportamento e da plasticidade identitária.

Em segundo lugar, observa-se que o jogo de identidade pode contribuir significativamente para a recuperação de uma identidade profissional perdida (Shepherd & Williams, 2018; Stanko et al., 2022), considerando que as identidades estão atreladas aos papéis desempenhados no trabalho (Brown, 2022), ao autoconceito e ao self. Nesse sentido, a identidade profissional conecta o que o indivíduo foi no passado, o que é no presente e o que pode vir a ser no futuro (Obodaru, 2012).

De forma semelhante, Ashforth e Schinoff (2016) afirmam que as narrativas identitárias integram essas três dimensões temporais, fornecendo um fio condutor para a trajetória profissional. Diante das transformações na sociedade e nas organizações, novas estratégias identitárias têm se tornado necessárias para a realização dos projetos de carreira em contextos instáveis (Andrianto et al., 2018).

Para Obodaru (2017), o potencial das identidades profissionais é múltiplo, o que implica, inevitavelmente, a necessidade de renúncia a determinadas possibilidades. Corroborando esse entendimento, Chen e Reay (2021) apontam que, frente às constantes mudanças nas organizações e nas relações de trabalho, ainda há escassez de estudos sobre como os profissionais reestruturam suas identidades quando são submetidos a imposições externas, seja por mudanças nas tarefas, seja na posição ocupacional.

Obodaru (2017) observa que, embora teorias clássicas do desenvolvimento da identidade sustentem a ideia de que o indivíduo precisa “esquecer” as alternativas renunciadas para seguir seu desenvolvimento profissional, as identidades não são, de fato, esquecidas. Elas permanecem retidas no autoconceito e podem se manifestar por meio de representações imaginárias (o indivíduo se visualiza desempenhando novamente aquela identidade, no presente ou no futuro) ou vicárias (vivenciadas

indiretamente por meio da atuação de terceiros), sendo percebidas como reais e autodescritivas.

Dessa forma, compreende-se que o jogo de identidade pode funcionar como uma estratégia simbólica para lidar com as identidades profissionais renunciadas, pois oferece ao indivíduo a possibilidade de “brincar” com essas identidades, revisitando-as e mantendo-as ativas no imaginário, mesmo que não possam ser plenamente vividas no presente.

2.1.2. Efeitos negativos dos jogos de identidade: o que sabemos até agora?

Embora Ibarra e Petriglieri (2010) descrevam os jogos de identidade como práticas realizadas em ambientes seguros de experimentação, estudos posteriores indicam que tais jogos podem ultrapassar os limites do mero experimentar, incluindo processos de criação identitária que também ocorrem em contextos não seguros (Fraher & Gabriel, 2014; Ghaempanah & Khapova, 2020).

Em algumas trajetórias profissionais, observam-se experiências marcadas por histórias pessoais inacabadas ou incoerentes (Boje, 2001; Ibarra & Obodaru, 2016), o que contribui para a ampliação do número de *eus* possíveis ao longo da carreira, muitas vezes motivada pelo desejo de recuperar uma identidade profissional renunciada (Ibarra & Obodaru, 2016).

Tais evidências indicam que os jogos de identidade nem sempre produzem efeitos positivos, como é sugerido pela maior parte da literatura sobre o tema. Com base nisso, esta pesquisa parte do argumento de que a permanência prolongada nos jogos de identidade pode levar o indivíduo a um estado de inação de carreira (Verbruggen & De Vos, 2020).

Compreende-se a inação como a incapacidade de agir, ao longo do tempo, diante de um desejo de mudança profissional (Verbruggen & De Vos, 2020). Nesses casos, ainda que haja intenção e motivação para a transição de carreira, o indivíduo permanece inerte, sem conseguir efetivar tal mudança. Como destacam Rogiers et al. (2022, p. 2), “quando há o desejo de mudar, o próprio pensamento sobre a mudança pode desencadear forças inerciais que se opõem a esse desejo, mantendo o indivíduo preso ao *status quo*”.

3. METODOLOGIA

Com o objetivo de compreender como a permanência nos jogos de identidade, ao longo do tempo, pode conduzir à inação de carreira, desenvolveu-se um estudo qualitativo com base na abordagem da *Grounded Theory* (Charmaz, 2009). Para tanto, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com indivíduos que apresentavam características associadas à inação em suas trajetórias profissionais.

A escolha pela *Grounded Theory* justifica-se por seu reconhecimento da possibilidade de construção do conhecimento tanto pelos participantes quanto pelos pesquisadores, sendo um método aberto, flexível e voltado ao desenvolvimento de novas teorias (Godoi et al., 2010).

Para a seleção dos participantes, utilizou-se a técnica de amostragem teórica, considerada estratégica, específica e sistemática (Charmaz, 2009, p. 142). Essa técnica permitiu a identificação de indivíduos que atendiam aos critérios de inação de carreira, conforme definidos por Verbruggen e De Vos (2020): a) expressar o desejo de mudança de carreira; b) reconhecer a necessidade de agir, mas não fazê-lo; e c) apresentar persistência contínua nesse desejo de mudança.

Os participantes foram selecionados por meio de referências pessoais, redes profissionais e sociais, bem como pelo método de amostragem em cadeia (*bola de neve*). Foi elaborado um protocolo de entrevista semiestruturada (ver Apêndice), com base na revisão da literatura e nas características demográficas dos participantes. Como forma de validar o instrumento, foi realizado um pré-teste aplicado à 3 indivíduos que apresentavam o perfil condizente com a pesquisa, visando verificar a compreensão sobre as perguntas e informações sobre a mesma, sendo que os mesmos não fazem parte da amostra da pesquisa.

Após esse momento da validação, iniciaram-se as entrevistas, mas anterior ao início de cada entrevista, foram apresentados aos respondentes os conceitos de identidade profissional renunciada, jogos de identidade e inação de carreira. A entrevista foi conduzida apenas após a identificação e concordância do participante com esses três conceitos.

As entrevistas foram realizadas presencialmente ou de forma remota, com duração aproximada de uma hora, mediante autorização prévia para gravação. A escolha pela entrevista semiestruturada visou favorecer uma investigação interpretativa das experiências dos participantes, sendo o processo conduzido por meio de “várias rodadas consecutivas de coleta, codificação e análise dos dados” (Felix et al., 2018, p. 811).

A saturação teórica foi atingida no momento em que novas entrevistas deixaram de produzir códigos relevantes para a construção de novas categorias , não contribuindo com dados inovadores que alterassem a compreensão sobre o fenômeno estudado (Charmaz, 2009). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Contestado – UNC, conforme o Parecer Consubstanciado nº 6.991.997 (ver Anexo).

Entrevistado	Idade	Sexo	Ocupação
E1	49	M	Contador - Prof. Universitário
E2	54	F	Administradora - Profa. Univer.
E3	53	F	Psicóloga
E4	43	F	Psicóloga
E5	60	F	Pedagoga
E6	55	M	Administrador
E7	39	M	Eng. Civl
E8	56	F	Vendedora
E9	35	F	Farmacêutica Profa. Univer.
E10	49	F	Fisioterapeuta
E11	45	M	Autônomo
E12	51	F	Empreendedora

Figura 1– Perfil dos entrevistados
Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

A amostra final foi composta por 12 participantes, sendo 4 homens e 8 mulheres, com idades entre 39 e 60 anos. As atividades profissionais exercidas pelos participantes eram diversas. A análise dos dados foi conduzida conforme os pressupostos da *Grounded Theory* (Charmaz, 2009), por meio de um processo contínuo de interpretação, realizado linha a linha. Esse procedimento teve como objetivo identificar padrões emergentes entre os fenômenos estudados, com base em comparações constantes entre os dados empíricos e a teoria em construção (Haak-Saheem et al., 2022; Strauss & Corbin, 1990).

A análise foi estruturada em três etapas sequenciais. Na primeira ordem de codificação, os dados foram organizados de forma descritiva, buscando representar as percepções dos participantes com o mínimo de inferência por parte dos pesquisadores. À medida que novas entrevistas eram realizadas, passou-se a identificar semelhanças e diferenças entre os relatos, atribuindo códigos oriundos dos próprios informantes, mas com crescente abstração teórica (Gioia et al., 2012). Após cada entrevista, foram redigidos memorandos analíticos, que permitiram o registro sistemático de impressões, hipóteses iniciais e interpretações, os quais foram posteriormente triangulados com os demais dados coletados.

Na segunda ordem de análise, os dados passaram a ser interpretados a partir de conceitos e categorias mais teóricas e abstratas, permitindo a construção de inferências e generalizações sobre os fenômenos investigados. A articulação entre as análises de primeira e segunda ordem possibilitou a emergência de compreensões mais aprofundadas sobre os processos analisados.

Como etapa final, realizou-se a análise de terceira ordem, voltada à identificação das dimensões agregadas, de caráter mais amplo e estruturante, que contribuíram para a elaboração do modelo teórico explicativo (Gioia et al., 2012). As proposições teóricas foram formuladas com base na conexão direta entre essas dimensões e os dados empíricos. Cabe destacar que, em cada etapa do processo analítico, os dados foram discutidos em conjunto com outros membros da equipe de pesquisa, com o intuito de assegurar maior confiabilidade e consistência às interpretações produzidas.

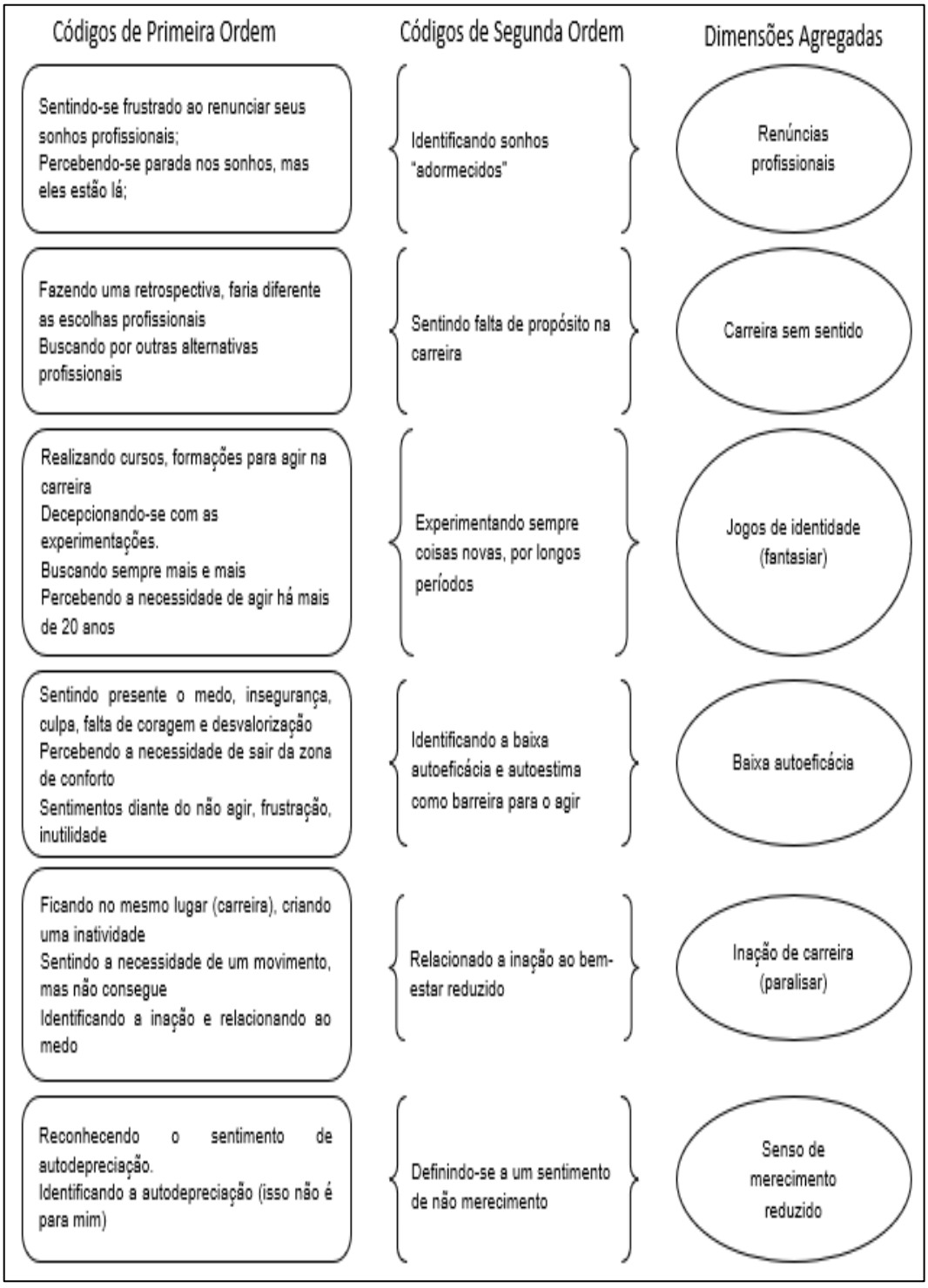

Figura 2 - Consolidação das Dimensões Agregadas
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresenta-se o modelo teórico desenvolvido com base nas

entrevistas realizadas e nas evidências empíricas emergentes da análise dos dados.

Inicialmente, identificou-se que a renúncia aos sonhos profissionais decorreu, sobretudo, da priorização das necessidades familiares e da limitação de recursos financeiros. Apesar disso, tais sonhos permanecem presentes no imaginário de muitos participantes, o que contribui para a percepção de que suas carreiras atuais são destituídas de sentido, uma vez que não proporcionam realização profissional.

Diante desse sentimento, os entrevistados iniciam jogos de identidade como estratégia para explorar novas possibilidades profissionais e desenvolver habilidades e competências. No entanto, esse processo de experimentação prolonga-se excessivamente, e os indivíduos acabam inseridos em um estado de inação de carreira — caracterizado pelo desejo de mudança sem a concretização de ações efetivas.

Associada a esse quadro, observa-se a presença de baixa autoeficácia, evidenciada tanto por sentimentos de incapacidade quanto por comportamentos de insegurança e hesitação, manifestados nos relatos dos participantes. A combinação entre inação de carreira e baixa autoeficácia conduz a dois desdobramentos principais. O primeiro refere-se ao surgimento de um senso de merecimento reduzido, expresso em narrativas marcadas por autodepreciação, paralisação e perda de motivação. O segundo desdobramento corresponde ao que este estudo teorizou como um ciclo dinâmico, composto por jogos de identidade prolongados, inação de carreira e manutenção da baixa autoeficácia — um padrão auto reforçador que limita a possibilidade de mudança e reforça o estado de estagnação.

Com base nas evidências analisadas, foram elaboradas as seguintes proposições teóricas:

- Proposição 1 (P1): A renúncia aos sonhos profissionais conduz à percepção de uma carreira sem sentido.
- Proposição 2 (P2): A percepção de uma carreira sem sentido leva à manutenção de experimentações prolongadas (jogos de identidade).
- Proposição 3 (P3): A permanência prolongada nos jogos de identidade contribui para a inação de carreira e para a redução da autoeficácia.
- Proposição 4 (P4): A inação de carreira e a baixa autoeficácia conduzem à formação de um senso de merecimento reduzido.
- Proposição 5 (P5): A interação entre jogos de identidade, inação de carreira e baixa autoeficácia constitui um ciclo recorrente, dificultando a mobilização para a mudança.

A seguir, apresenta-se o modelo teórico proposto com base nessas proposições.

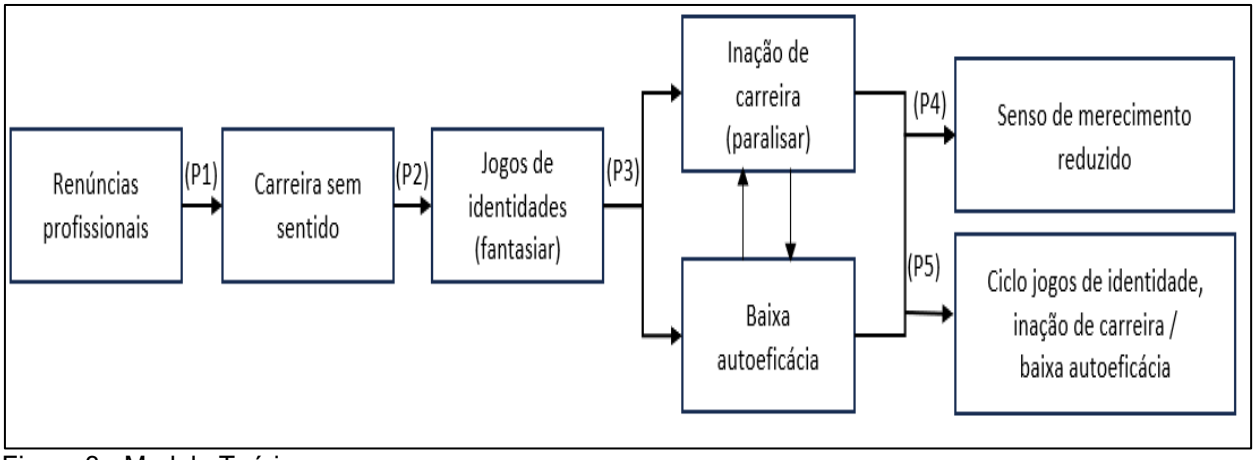

Figura 3 - Modelo Teórico
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1 CARREIRA: ENTENDENDO SONHOS, RENUNCIAS E FALTA DE SENTIDO

Inicialmente, buscou-se compreender aspectos relacionados à trajetória profissional dos entrevistados, suas escolhas de carreira e o processo de construção de suas identidades profissionais. Os dados coletados revelam fatores centrais que contribuíram para a renúncia aos sonhos profissionais, com destaque para questões de ordem financeira e familiar. A maioria dos participantes afirmou que a escolha profissional esteve vinculada à necessidade de contribuir com a renda familiar e garantir o próprio sustento, o que os levou a exercer atividades desvinculadas de seus interesses originais.

Conforme relato: “Tem uma parcela importante da questão financeira. Tenho certeza de que, se eu tivesse um outro tipo de aporte financeiro familiar, eu teria me jogado mais para o mundo, no sentido de ter conseguido tentar ao menos oportunidades a nível internacional e expandido para grandes centros, em busca da realização do meu sonho” (E9).

Embora a renúncia ao sonho profissional tenha sido efetivada, os dados demonstram que esses sonhos permanecem vivos no imaginário dos participantes — manifestando-se ora como um desejo latente, ora como tentativa de incorporação em suas atividades atuais, na busca por resgatar elementos de satisfação e prazer no trabalho.

“Meu sonho sempre foi ser empreendedora, queria montar meu próprio negócio... Esse sonho está presente todos os dias da minha vida. Não é que eu esteja insatisfeita, mas o tempo vai passando e deixando contaminar o nosso desejo primeiro, que era fazer o que eu tinha como maior interesse” (E2).

Na tentativa de construir ou reconstruir suas identidades profissionais, os entrevistados passaram por transições de carreira motivadas por fatores diversos, como necessidades pessoais, busca por crescimento profissional, aprendizado, melhores condições salariais ou maior sentido na atuação profissional. Ainda assim, foi recorrente a manifestação de receio quanto à mudança.

“Nas mudanças profissionais que aconteceram antigamente, quando eu era mais novo, tudo acontecia de forma muito natural, sempre com a vontade de aprender coisas novas. Porém, hoje eu noto que me encontro com um pouco de resistência comigo mesmo, sabe? Em tentar fazer algo novo” (E1).

“Da empresa XX para a empresa YY, foi pela oportunidade de crescimento. Porque, apesar do cargo ser o mesmo (analista), nesta última eu era líder de setor. Então, ali havia uma possibilidade de crescimento bem significativa, de aprendizado também. Eu já tinha feito o curso de liderança, que me auxiliou bastante” (E4).

De maneira geral, observou-se que não ocorreram muitas transições de carreira nos últimos anos entre os participantes, o que pode estar relacionado à baixa satisfação com a trajetória profissional atual, resultado de escolhas que se distanciaram de seus interesses iniciais.

Essa distância entre escolha profissional e interesse manifesta-se na forma de insatisfação, perda de sentido e questionamentos sobre caminhos alternativos não trilhados. A identidade profissional, nesse contexto, é construída a partir de ajustes sucessivos entre aspirações pessoais e demandas externas, muitas vezes em detrimento da realização subjetiva. “Às vezes eu fico pensando: será que eu não tinha que jogar tudo para o ar e fazer outra coisa? Eu já pensei nisso. Hoje eu penso que poderia ter feito outras escolhas” (E10).

“Eu deveria ter agido no sentido de ter pensado mais na minha vida. Eu deixei de focar em mim, para ajudar os outros. Acho que esses são os momentos que, se eu pudesse fazer diferente, eu faria... Eu viveria esses momentos de novo, usando as energias para mim... Eu só acho que ainda não cheguei onde quero” (E5).

Percebe-se, portanto, um sentimento de frustração decorrente da permanência em contextos de estabilidade e segurança profissional que, embora confortáveis, limitaram a realização pessoal. Essa dissociação entre expectativa e realidade gerou impactos emocionais, como estresse, ansiedade e desmotivação, conforme expressam os relatos a seguir:

“Na verdade, quando eu falo com as pessoas sobre o que eu faço ou as atividades que exerço, sempre vem aquele sentimento de que eu não consegui ser bom naquilo que faço, porque exerço uma profissão em que tenho a sensação de que falta algo” (E12). “Não estou feliz com minha carreira. Até tem algumas situações em que o fato de exercer determinadas atividades me deixa um pouco estressada, com ansiedade. Mas me sinto na obrigação de fazer por responsabilidade, não porque é algo que me faz bem” (E5).

Com base nesses achados, entende-se que as escolhas profissionais realizadas não contemplaram os sonhos originais dos participantes, o que resultou na renúncia à identidade profissional previamente idealizada. Esse afastamento impacta negativamente a construção de sentido na carreira, gerando sentimentos de insatisfação e o impulso constante por novas alternativas profissionais.

Proposição 1 (P1): A renúncia aos sonhos profissionais leva à percepção de uma carreira sem sentido.

4.2 RELACIONANDO JOGOS DE IDENTIDADE À INAÇÃO DE CARREIRA

A percepção de uma carreira sem sentido leva os indivíduos a buscarem alternativas que minimizem o impacto negativo em suas trajetórias profissionais. Como estratégia, muitos recorrem aos jogos de identidade, por meio dos quais projetam novas possibilidades e constroem versões alternativas de si mesmos, orientadas para futuros desejados. As entrevistas revelaram que os recursos mais utilizados nesse processo incluem o consumo de conteúdos formativos, participação em eventos e acompanhamento de referências profissionais.

“Eu assisto muitas lives, participo de convenções a cada seis meses, leio livros sobre empreendedorismo e tenho grupo de estudos” (E8).

“Tenho participado de cursos presenciais e online sobre neurociências, leitura de livros, tenho estudado muito, acompanho pessoas que abordam o tema nas redes sociais” (E3).

Entretanto, ao investigar a aplicabilidade do conhecimento adquirido e a autoavaliação dos participantes sobre essas experimentações, observou-se um descompasso entre o desejo de mudança e a efetivação de ações concretas. Embora os jogos de identidade sejam compreendidos como espaços de aprendizagem e desenvolvimento, muitos entrevistados relatam frustração por não conseguirem mobilizar tais esforços em direção à transformação profissional.

“Quando escolho algo é porque tem sentido, tem a ver comigo, acredito que contribuirá para minha prática como psicóloga. Esses cursos me auxiliam, pois é um momento de aprendizado. Porém, a decepção é comigo mesma, pois não coloco em

prática o movimento de mudança que desejo para minha vida, que é incluir a clínica, além do que faço hoje, que é atuar na área organizacional" (E4).

"Às vezes acho que estou literalmente brincando, pois não consigo realizar o que tanto busco, que é a implementação de uma escola" (E5).

Assim, embora os jogos de identidade representem um espaço simbólico de construção e preparação para novos caminhos profissionais, também podem funcionar como mecanismo de frustração, ao perpetuar identidades não realizadas.

Em diversos casos, o tempo de permanência nos jogos é prolongado, o que reforça a intersecção entre os jogos de identidade e a manutenção da identidade profissional renunciada.

"Acredito que essa busca pela realização na área de tecnologia vem se estendendo há cerca de 20 anos. Compro softwares, faço cursos, já me considero autodidata, mas ainda não consigo colocar em prática um negócio nessa área" (E1).

"Talvez uma vida toda... meu sonho de ter meu próprio negócio, de ser empreendedora. Faço doutorado com tema em empreendedorismo, mas ainda não coloquei meu negócio em prática. Talvez só com a aposentadoria" (E2).

"Acredito que há uns cinco ou seis anos tenho esse interesse pela vida acadêmica. Verifico sobre mestrado, editais, inglês... mas não efetivo nada, o que seria uma porta de entrada para essa trajetória" (E6).

Esses relatos reforçam que a permanência prolongada nos jogos de identidade, sem mudanças concretas na trajetória profissional, pode gerar um ciclo de espera e hesitação.

Proposição 2 (P2): A percepção de uma carreira sem sentido conduz à manutenção de jogos de identidade por longos períodos.

Um dos objetivos centrais desta pesquisa foi identificar se a permanência prolongada nos jogos de identidade contribui negativamente para as transições de identidade. Os dados indicam que, sim, esse prolongamento está associado à inação de carreira — definida como o desejo de mudança sem a realização de ações efetivas.

“Sim, considero que estou há muito tempo participando de cursos e formações. Hoje avalio que isso tem contribuído negativamente, pois não consigo colocar em prática uma mudança na minha carreira. O que seria para ajudar acaba não agregando, porque sempre acho que preciso fazer mais alguma coisa” (E5).

“Já fiz muitos cursos, workshops e participo de lives, mas sinto que não é por falta de conhecimento que não faço a transição. Falta confiança. Isso me leva a buscar mais cursos, mas isso não tem sido suficiente” (E12).

“Com o tempo passando, sinto que estou envelhecendo e que boa parte do que sonhei talvez não consiga colocar em prática. Isso me frustra, por vezes me faz sentir inútil” (E3).

“Sempre participei de muitas coisas, mas nunca dou a devida persistência para implementar meu verdadeiro interesse” (E11).

Esses relatos evidenciam que o acúmulo de formações e preparações, ao invés de impulsionar a transição profissional, pode reforçar um estado de estagnação e insegurança. A ausência de ação concreta alimenta sentimentos de frustração, medo e baixa autoeficácia.

“Sou muito medroso, se essa for a palavra certa. Mesmo sabendo que poderia mudar, tenho esposa e filho, e isso me trava. Tenho medo de arriscar, então sempre busco algo mais certo, com menos desafio” (E7).

“Quis fazer uma transição na minha carreira, mas não consigo. Sempre há um fator difícil. Abrir mão da remuneração para começar algo novo... E essa crença de que não sou capaz, essa falta de segurança, me impede” (E4).

A baixa autoeficácia manifesta-se como uma crença limitante sobre a própria capacidade de ação, gerando ansiedade, medo do fracasso e evitação da mudança. Esse ciclo de hesitação tende a reforçar a inação, criando uma retroalimentação negativa.

“Diante desse não agir, às vezes sinto frustração, porque sei que poderia fazer outros movimentos naquilo que já faço hoje. Existe uma angústia por saber que preciso mudar, mas não sei como começar” (E9).

“Talvez o grande desafio hoje seja o medo. Medo de tudo. Se uma tentativa não der certo, a gente fica no mesmo lugar, sem avançar. Isso cria uma inatividade” (E1).

“O medo do novo e a ansiedade me pegam bastante. Permaneço com vontade de mudar, mas eu mesma não faço acontecer” (E10).

“Acho que falta coragem. Por exemplo, atuar na clínica... Eu poderia, mas não me sinto segura. Mesmo com cursos e estudos na área, acho que é uma crença limitante minha” (E4).

Os dados indicam que fatores como medo de mudança, receio de recomeçar e insegurança sobre a própria competência influenciam significativamente o processo de inação. O paradoxo entre qualificação técnica e baixa confiança pessoal evidencia

a necessidade de estratégias que fortaleçam a autoeficácia e abordem os aspectos emocionais que impedem a ação.

Proposição 3 (P3): A permanência prolongada nos jogos de identidade contribui para a inação de carreira e o desenvolvimento de baixa autoeficácia.

4.3 SENSO DE MERECIMENTO REDUZIDO E O CICLO DOS JOGOS DE IDENTIDADE E INAÇÃO DE CARREIRA

Os dados evidenciam que o senso de merecimento reduzido manifesta-se por meio de emoções negativas e comportamentos de autodepreciação, os quais afetam diretamente a autoconfiança e intensificam processos de autossabotagem no desenvolvimento da carreira.

Os entrevistados revelaram a presença de crenças limitantes relacionadas à própria trajetória profissional. A primeira dessas crenças refere-se à percepção de que não são dignos de receber reconhecimento ou sucesso em suas carreiras, o que os leva a evitar desafios e a criar obstáculos para a continuidade de projetos nos quais demonstram interesse. Uma segunda crença identificada diz respeito à valorização do sacrifício, ou seja, a ideia de que conquistas só são legítimas se forem alcançadas com esforço extremo e sofrimento. Ambas as crenças atuam como barreiras à exploração de novas possibilidades profissionais. As crenças depreciativas associadas à inação de carreira reforçam estados de passividade, dificultando a tomada de decisão e o avanço rumo à realização profissional.

“Eu sinto que uma USP não é para mim. Tenho essa sensação de que uma Federal de Santa Catarina também não é para mim... Se eu disser que não existe uma autodepreciação que contribui para isso, estaria mentindo. Tenho um currículo muito melhor que alguns colegas, mas parece que nunca é para mim... Isso anda me

pegando de um jeito, com crise de ansiedade direto” (E9).

A percepção de não merecimento também está atrelada ao sentimento de culpa, o que contribui para o sofrimento emocional e a estagnação profissional.

“Sinto muita culpa. Sinto que poderia ter lutado mais, que poderia ter sido melhor”(E8).

“Acho que é um sentimento de culpa... porque tu não fizeste nada ainda por ti?” (E4).

Esses sentimentos contribuem para um comportamento de conformismo, que reforça a inércia e a repetição de padrões de não ação.

“Às vezes fico pensando que a gente fica acomodado, né? Minha zona de conforto envolve vários fatores, e sair disso exige uma demanda de energia enorme” (E10).

“Me sinto na zona de conforto. Um dos meus interesses é vender online, ter uma remuneração extra, mas penso nessas coisas de internet e me sinto uma fraude. Se eu me colocar ali e der certo, vou achar que é fraude. Criei uma crença de que só vale se o dinheiro vier com muito sofrimento. Se for fácil, não é merecido” (E4).

Percebe-se, portanto, que a dificuldade de ação na carreira, somada à baixa autoeficácia, gera um conjunto de sentimentos e crenças internalizadas que impedem os indivíduos de avançar.

Proposição 4 (P4): A inação de carreira e a baixa autoeficácia conduzem à formação de um senso de merecimento reduzido.

Adicionalmente, os dados revelam que a inação de carreira e a baixa autoeficácia não apenas impactam negativamente o senso de merecimento, mas também alimentam um ciclo de retorno aos jogos de identidade. Frente à ausência de

ação concreta, os indivíduos recorrem novamente ao espaço simbólico dos jogos como forma de manter viva a expectativa de mudança, embora sem efetivar transformações reais.

Essa dinâmica estabelece um ciclo caracterizado por fantasiar sem agir, buscar formação sem aplicar, desejar sem concretizar — um padrão recorrente de preparação que, em vez de viabilizar a transição, perpetua a estagnação.

“Já participei de muitos cursos e formações... fiz coaching, pós-graduação, formações... Sempre penso: esse é o último, e então vou iniciar meu próprio negócio. Mas a impressão é que sempre falta algo. Não tenho coragem, não acredito em mim, e tudo recomeça com novos cursos” (E12).

“Gostei muito de um curso que fiz, me encontrei. Mas, quando a gente faz um curso, surgem outras possibilidades. Aí penso: preciso fazer mais, para verificar se é isso mesmo. Isso vira uma busca incessante e não consigo me decidir” (E3).

“Sim... isso é difícil de explicar. Ao mesmo tempo em que quero a docência, busco conforto. Verifico um edital e já desanimo. Nem sigo adiante, não faço a inscrição. Já penso que aquilo não é para mim. Me parece que vivo um ciclo vicioso” (E9).

Mesmo havendo o desejo genuíno de mudança, o medo dos riscos e a baixa confiança pessoal impedem a ação. Os jogos de identidade, inicialmente percebidos como aliados da reconstrução profissional, tornam-se espaços de permanência — sem transição efetiva.

Dessa forma, o ciclo composto por jogos de identidade, inação de carreira e baixa autoeficácia evidencia a complexa interação entre fatores emocionais, cognitivos e contextuais.

Proposição 5 (P5): A inação de carreira e a baixa autoeficácia retroalimentam os jogos de identidade, configurando um ciclo de preparação sem ação.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este artigo teve como objetivo compreender se indivíduos que vivenciam o jogo de identidade por longos períodos inserem-se no processo de inação de carreira. Os achados da pesquisa revelam que a trajetória profissional dos participantes foi influenciada por múltiplos fatores, entre eles, aspectos contextuais, cognitivos e emocionais.

Os fatores contextuais, como as responsabilidades familiares e as limitações financeiras, impactaram diretamente as decisões profissionais iniciais dos entrevistados, contribuindo para a renúncia de identidades profissionais desejadas. Já os fatores cognitivos manifestaram-se por meio da percepção de que suas carreiras atuais carecem de sentido, associada a uma baixa autoeficácia — entendida como a crença na própria capacidade de agir com eficácia em relação à carreira. Por sua vez, os fatores emocionais, como o medo, a insegurança e a frustração, delinearam experiências subjetivas que dificultam a concretização de mudanças profissionais.

Conforme demonstrado ao longo do estudo, a insatisfação resultante do distanciamento entre os sonhos profissionais e a identidade ocupacional atual leva os indivíduos a engajar-se em jogos de identidade. Esses jogos, ainda que mobilizados com a intenção de explorar novos eus possíveis, acabam por se prolongar indefinidamente, sem que ocorra efetiva transição de carreira — caracterizando o fenômeno da inação.

Assim, compreende-se que a permanência nos jogos de identidade por longos períodos pode funcionar como um mecanismo compensatório que, paradoxalmente, reforça a estagnação profissional. Adicionalmente, identificou-se uma relação significativa entre inação de carreira e baixa autoeficácia, que se manifesta em sentimentos recorrentes de insegurança e autodepreciação. Essa baixa crença na própria capacidade de ação interfere diretamente na disposição para implementar mudanças significativas na trajetória profissional, gerando um ciclo de hesitação e paralisia.

Os dados também indicam que esse ciclo é retroalimentado por um senso de merecimento reduzido, sustentado por crenças limitantes sobre valor pessoal e profissional. Tais crenças restringem o engajamento em desafios e limitam a construção de uma identidade profissional mais coerente com os desejos e aspirações dos entrevistados.

Nesse sentido, o presente estudo contribui para a literatura ao demonstrar que, embora os jogos de identidade sejam amplamente reconhecidos como um espaço fértil para a experimentação e a reconstrução identitária (Ibarra & Petriglieri, 2010), sua manutenção por longos períodos, sem ação concreta, pode resultar em efeitos psicológicos adversos e bloqueios no desenvolvimento profissional (Verbruggen & De Vos, 2020).

A partir disso, propõe-se que compreender essa dinâmica — entre os jogos identitários, a inação e a baixa autoeficácia — é fundamental para o delineamento de estratégias que favoreçam o rompimento desses padrões e promovam trajetórias profissionais mais satisfatórias.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

6.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS

As implicações teóricas deste estudo dizem respeito ao avanço da literatura sobre carreiras, ao problematizar uma lacuna importante: embora a maioria das pesquisas enfatize os efeitos positivos das transições de identidade e do jogo de identidade, há escassa atenção àqueles indivíduos que, mesmo desejando uma mudança profissional, não conseguem realizá-la – fenômeno caracterizado como inação de carreira (Verbruggen & De Vos, 2020).

A presente pesquisa contribui para essa lacuna ao evidenciar que a permanência prolongada nos jogos de identidade pode não apenas não resultar em transição identitária, como também atuar como um fator que intensifica a paralisia na trajetória profissional.

Enquanto estudos clássicos (Ibarra & Petriglieri, 2010; Stanko et al., 2022) apresentam os jogos de identidade como espaços férteis para o autoconhecimento e a reconstrução de novos eus profissionais, este estudo avança ao demonstrar que tais jogos, quando prolongados e não acompanhados de ação efetiva, podem desencadear baixa autoeficácia e sentimentos de estagnação. Dessa forma, amplia-se o escopo teórico sobre o jogo de identidade, indicando que ele não é, necessariamente, um processo sempre positivo, mas que pode configurar um estado de liminaridade permanente (Turner, 1967).

Assim, concorda-se com Ibarra e Petriglieri (2010) ao afirmarem que os jogos de identidade oferecem variedade, mas não consistência. Entretanto, os dados deste estudo demonstram que a variedade de experimentações não garante, por si só, a transformação desejada. Quando o indivíduo não se desliga da identidade anterior

nem incorpora uma nova, instala-se uma zona de indefinição que inviabiliza a transição. Assim, afirma-se que a permanência prolongada nos jogos de identidade constitui um gatilho para a inação de carreira, conforme definido por Verbruggen e De Vos (2020), como a incapacidade de transformar o desejo em ação.

Outro avanço teórico importante refere-se à articulação entre os jogos de identidade e o conceito de identidade profissional abandonada, proposto por Obodaru (2017). Para a autora, identidades renunciadas permanecem no autoconceito por meio de representações imaginárias ou vicárias. A presente pesquisa amplia esse entendimento ao sugerir que os jogos de identidade podem funcionar como um mecanismo ativo de manutenção dessas identidades preteridas. Cursos, formações e experimentações são formas pelas quais o indivíduo continua vinculado a um eu profissional desejado, ainda que sem efetivar sua transição.

Com isso, este estudo avança no entendimento de que as identidades profissionais abandonadas não são apenas internalizadas passivamente, mas podem ser reatualizadas por meio de jogos identitários que, ao invés de impulsionar mudanças, contribuem para a perpetuação da inação. Isso evidencia a necessidade de pensar estratégias que auxiliem os indivíduos a transformar suas experimentações em ações concretas de carreira.

O estudo também traz contribuições à compreensão do papel da autoeficácia no desenvolvimento profissional. Com base em Bandura e Wessels (1997), entende-se autoeficácia como a crença do indivíduo em sua capacidade de agir de forma bem-sucedida. A literatura já aponta os benefícios da alta autoeficácia para a tomada de decisões e o desempenho na carreira (Caliendo et al., 2023; Wang et al., 2024), mas este estudo aprofunda essa discussão ao demonstrar que há uma relação de mão

dupla entre baixa autoeficácia e inação de carreira. A ausência de ação reduz a crença na própria capacidade, e essa baixa crença, por sua vez, reforça a paralisia.

Os dados também corroboram os achados de Rogiers et al. (2022), ao revelarem sentimentos de culpa e frustração em indivíduos que reconhecem oportunidades de mudança, mas não conseguem mobilizá-las, vivenciando um vazio existencial vinculado à desconexão entre desejo e realização profissional. Assim, a presente pesquisa reforça a teoria da inação de carreira (Verbruggen & De Vos, 2020), ao destacar a influência de fatores intrapessoais e emocionais – e não apenas contextuais – a não realização de transições identitárias.

Além disso, identificou-se que o senso de merecimento reduzido exerce papel central nesse processo. Os participantes expressaram crenças autodepreciativas e desconfiança em sua própria competência, o que os leva a evitar situações de desafio e a duvidar da legitimidade de eventuais conquistas. Tais achados dialogam com Verbruggen & Van Emmerik (2020), ao indicarem que indivíduos insatisfeitos com suas carreiras tendem a apresentar maior senso de não pertencimento, o que fragiliza sua capacidade decisória e intensifica a percepção de incapacidade. Isso contribui para a manutenção da inação e compromete a construção de trajetórias profissionais com sentido.

Por fim, o estudo revela indícios de prejuízos à saúde mental relacionados à dificuldade de transição de identidade, à manutenção prolongada nos jogos de identidade e à inação de carreira. Os entrevistados relataram sentimentos de inadequação, ansiedade e frustração, que impactam negativamente o bem-estar psicológico. Esses achados reforçam a proposição de Verbruggen & De Vos (2020), ao afirmarem que a inação de carreira compromete a saúde, eleva os níveis de

estresse e reduz a produtividade, tornando-se uma questão relevante nas interseções entre identidade profissional e saúde mental.

6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

As implicações práticas deste estudo estão especialmente relacionadas às organizações, aos programas de orientação de carreira e ao desenvolvimento profissional no contexto organizacional.

Inicialmente, destaca-se a importância de que as organizações fomentem uma cultura voltada à experimentação segura e à tomada de decisões baseadas em processos transitórios e reflexivos. A promoção de ambientes psicologicamente seguros, em que os colaboradores possam testar novos papéis identitários sem medo de julgamento, é fundamental para transformar jogos de identidade em trajetórias de carreira efetivas (Wei, 2024). A valorização da colaboração em detrimento da competitividade pode reduzir as comparações interpessoais e contribuir positivamente para a autoestima e o bem-estar dos trabalhadores.

Outro ponto central diz respeito à implementação de programas estruturados de planejamento de carreira, como trilhas de desenvolvimento, mentorias e ações de autoconhecimento. Tais estratégias auxiliam os profissionais a identificarem seus interesses, valores e competências, facilitando a transição entre identidades profissionais e evitando que os jogos de identidade se prolonguem sem direção. Conforme argumentam Sharma e Akram (2024), o comprometimento com a tomada de decisões na carreira é favorecido quando os indivíduos têm apoio organizacional e ferramentas para agir.

O papel das lideranças também se mostrou crucial. O estudo revelou ausência de suporte de gestores quanto ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, evidenciando a necessidade de capacitação das lideranças para reconhecerem sinais de inação e comportamentos cíclicos improdutivos. Corrobora-se com Verbruggen e De Vos (2020), ao afirmarem que o estilo de liderança pode atuar como um fator mediador no fechamento de ciclos de inação, desde que ofereça apoio, escuta ativa e direcionamento para ações concretas. A inação, conforme D'Huyvetter et al. (2025), é uma experiência difícil de ser enfrentada isoladamente, exigindo suporte relacional e institucional.

Nesse contexto, orientadores de carreira e profissionais da área de desenvolvimento humano podem utilizar ferramentas de assessment, mapeamento de competências e atividades de reflexão que ampliem o autoconhecimento e fortaleçam a autoeficácia dos clientes. Conforme identificado neste estudo, sentimentos de culpa, frustração e senso de não merecimento contribuem para a estagnação profissional. Logo, atuar sobre esses aspectos é essencial para desbloquear o potencial de ação e romper o ciclo de jogos de identidade e inação.

Por fim, recomenda-se que as organizações incorporem tecnologias digitais – como aplicativos de acompanhamento de metas profissionais e plataformas de desenvolvimento contínuo – que auxiliem os colaboradores a visualizarem seu progresso na carreira e a se engajarem com planos de ação estruturados.

Conforme destacam Rogiers et al. (2022), a ação na carreira é energizada por processos emocionais, e reconhecê-los é um passo importante para transformar fantasias profissionais em mudanças concretas e sustentáveis.

6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

Este estudo apresenta algumas limitações que oferecem oportunidades relevantes para investigações futuras.

Em primeiro lugar, como os participantes foram acessados por meio da técnica de amostragem em bola de neve, não houve controle sobre a diversidade etária da amostra. A idade mínima observada foi de 35 anos, o que restringe a compreensão do fenômeno em faixas etárias mais jovens. Dessa forma, recomenda-se que estudos futuros explorem se o ciclo entre jogos de identidade e inação de carreira também se manifesta em indivíduos em início de trajetória profissional. Considerando que o início da carreira é marcado por experimentações e redefinições identitárias, investigar esse fenômeno entre diferentes gerações – jovens, profissionais de meia-idade e aqueles próximos da aposentadoria – pode evidenciar momentos críticos de maior vulnerabilidade à inação. Sugere-se, portanto, a adoção de uma perspectiva temporal comparativa, a fim de identificar como o estágio de carreira influencia a tendência à estagnação.

Em segundo lugar, embora este estudo tenha apontado a relação entre baixa autoeficácia, inação de carreira e sentimentos como ansiedade, culpa e insatisfação profissional, os aspectos psicológicos e emocionais não foram aprofundados. Estudos anteriores, como o de Verbruggen e De Vos (2020), indicam níveis elevados de estresse relacionados à inação tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Assim, sugere-se que pesquisas futuras investiguem se a inação de carreira tem impacto direto na saúde mental, ou se indivíduos com predisposições psicológicas – como transtornos de ansiedade ou depressão – apresentam maior propensão à inação. Adicionalmente, recomenda-se explorar a possível relação entre baixa

autoeficácia e síndrome do impostor, compreendendo como crenças limitantes afetam a capacidade de realizar transições identitárias. Estudos futuros podem também propor estratégias de enfrentamento e intervenções de suporte emocional, com vistas à superação dos bloqueios psicológicos associados à inação.

Em terceiro lugar, destaca-se como limitação o fato de que este estudo foi conduzido em um único momento temporal. Embora tenha identificado correlações entre os jogos de identidade, inação de carreira e baixa autoeficácia, não foi possível acompanhar o desenvolvimento do fenômeno ao longo do tempo. Por essa razão, recomenda-se a realização de pesquisas longitudinais, que permitam compreender a evolução dos jogos de identidade, os fatores que sustentam sua permanência e os gatilhos que impedem a transição profissional. Investigações desse tipo podem considerar elementos externos, como transformações econômicas, tecnológicas, sociais ou familiares, que impactam a trajetória profissional. Tal abordagem se justifica à medida que o jogo de identidade, segundo Ibarra e Petriglieri (2010), é compreendido como uma prática relacional e coletiva, não ocorrendo em isolamento.

Por fim, esta pesquisa não investigou de forma específica as possíveis influências de gênero, raça ou condições sociais sobre a permanência nos jogos de identidade e a ocorrência de inação de carreira. Embora a amostra tenha incluído diferentes perfis, não foi realizado um estudo comparativo entre homens e mulheres, tampouco examinadas as interseccionalidades entre gênero, raça, orientação sexual ou maternidade/paternidade. Nesse sentido, estudos futuros poderiam investigar se as experiências de inação são vivenciadas de maneira diferenciada por mulheres, pessoas negras, LGBTQIAP+ ou indivíduos em situação de maior vulnerabilidade social, considerando os desafios estruturais que afetam a tomada de decisão

profissional nesses grupos. A análise dessas intersecções pode trazer contribuições valiosas para políticas organizacionais mais inclusivas e sensíveis à diversidade.

REFERÊNCIAS

Andrianto, S., Jianhong, M., Hommey, C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry adjustment and job embeddedness: The mediating role of professional identity in Indonesian returnees. *Frontiers in Psychology, 9*, 792. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00792

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*, 111–137. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322

Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4–6). Cambridge University Press.

Bennis, W. G., Van Maanen, J., Schein, E. H., & Steele, F. (1979). *Essays in interpersonal dynamics*. Dorsey Press.

Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist, 47*(2), 166–221. https://doi.org/10.1177/0011000019861213

Boje, D. (2001). Narrative methods for organizational & communication research. SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781849209496

Brown, A. D. (2022). Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective. *Human Relations, 75*(7), 1205–1237. https://doi.org/10.1177/0018726721993910

Budjanovcanin, A., Rodrigues, R., & Guest, D. (2023). Regret in organizational life: An overview and research agenda. *Applied Psychology, 72*(2), 413–418. https://doi.org/10.1111/apps.12427

Caliendo, M., Kritikos, A. S., Rodríguez, D., & Stier, C. (2023). Self-efficacy and entrepreneurial performance of start-ups. *Small Business Economics, 61*(3), 1027–1051. https://doi.org/10.1007/s11187-022-00728-0

Charmaz, K. (2009). *A construção da teoria fundamentada: Guia prático para análise qualitativa*. Artmed.

Chen, Y., & Reay, T. (2021). Responding to imposed job redesign: The evolving dynamics of work and identity in restructuring professional identity. *Human Relations, 74*(10), 1541–1571. https://doi.org/10.1177/0018726720906437

Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review, 39*(1), 67–87. https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396

Detzen, D., Evans, L., & Hoffmann, S. (2023). Identities in transition: Audit recruits and the German reunification. *Accounting, Organizations and Society, 107*, 101428. https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101428

D'Huyvetter, P., Verbruggen, M., Jing, X., & Akkermans, J. (2025). Development and validation of the Career Inaction Scale. *Applied Psychology, 74*(1), e12590. https://doi.org/10.1111/apps.12590

Fachin, F. F., & Davel, E. (2015). Reconciling contradictory paths: Identity play and work in a career transition. *Journal of Organizational Change Management, 28*(3), 369–392. https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2014-0012

Felix, B., Santos, R. dos., & Teixeira, A. (2023). Tales of me: Storytelling identity work, authenticity, and impression management during new CEOs' work role transitions. *Frontiers in Psychology, 14*, 1246887. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1246887

Felix, B., Mello, A., & von Borell, D. (2018). Voices unspoken? Understanding how gay employees co-construct a climate of voice/silence in organisations. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(5), 805–828. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255987

Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 739–759. https://doi.org/10.1348/096317909X470933

Fraher, A. L., & Gabriel, Y. (2014). Dreaming of flying when grounded: Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies, 51*(6), 926–951. https://doi.org/10.1111/joms.12081

Ghaempanah, B., & Khapova, S. N. (2020). Identity play and the stories we live by. *Journal of Organizational Change Management, 33*(5), 683–695. https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2019-0238

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2012). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods, 16*(1), 15–31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151

Godoi, C. K., Bandeira-De-Mello, R., & Silva, A. B. (Orgs.). (2010). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos*. Saraiva.

Haak-Saheem, W., Hutchings, K., & Brewster, C. (2022). Swimming ahead or treading water? Disaggregating the career trajectories of women self-initiated expatriates. *British Journal of Management, 33*(2), 864–889. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12465

Ibarra, H. (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change [Working Paper nº 2005/51/OB]. INSEAD. https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp2005/2005-51.pdf

Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers. *Research in Organizational Behavior, 36*, 47–64. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.003

Ibarra, H., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management, 23*(1), 10–25. https://doi.org/10.1108/09534811011017180

Kornberger, M., Justesen, L., & Mouritsen, J. (2011). "When you make manager, we put a big mountain in front of you": An ethnography of managers in a Big 4 accounting firm. *Accounting, Organizations and Society, 36*(8), 514–533. https://doi.org/10.1016/j.aos.2011.07.007

Lyulicheva, M., Yap, S. F., & Hyde, K. (2023). Identity transition process: A study of the holistic wellness retreat experience. *Journal of Consumer Marketing, 40*(4), 506–520. https://doi.org/10.1108/JCM-11-2021-5027

Obodaru, O. (2012). The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. *Academy of Management Review, 37*(1), 34–57. https://doi.org/10.5465/amr.2009.0358

Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal, 60*(2), 523–553. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432

Petriglieri, G., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity workspaces: The case of business schools. *Academy of Management Learning & Education, 9*(1), 44–60. https://doi.org/10.5465/amle.9.1.zqr44

Pryor, R., & Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge.

Rogiers, P., Verbruggen, M., D'Huyvetter, P., & Abraham, E. (2022). Stuck between me: A psychodynamic view into career inaction. *Journal of Vocational Behavior, 136*, 103745. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103745

Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment, 19*(3), 251–258. https://doi.org/10.1177/1069072710395532

Sharma, S. K., & Akram, U. (2024). Assessing subjective career success: The role of career commitment, career resilience and self-efficacy: A evidence from hospitality industry. *International Journal of Quality and Service Sciences, 16*(1), 44–62. https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2023-0022

Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2018). *Entrepreneurial cognition: Exploring the mindset of entrepreneurs*. Springer Nature.

Shepherd, D. A., & Williams, T. A. (2018). Hitting rock bottom after job loss: Bouncing back to create a new positive work identity. *Academy of Management Review*, *43*, 28-49. https://doi.org/10.5465/amr.2015.0102

Snow, D. A., & Anderson, L. (1987). Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities. *The American Journal of Sociology, 92*(6), 1336–1371. https://www.jstor.org/stable/2779840

Stanko, T. L., Dahm, P. C., Lahneman, B., & Richter, J. (2022). Navigating an identity playground: Using sociomateriality to build a theory of identity play. *Organization Studies, 43*(1), 81–103. https://doi.org/10.1177/0170840620944542

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage

Sveningsson, S. F., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations, 56*(10), 1163–1193. https://doi.org/10.1177/00187267035610001

Thomas, R., & Linstead, A. (2002). Losing the plot? Middle managers and identity. *Organization*, *9*(1), 71-93. https://doi.org/10.1177/135050840291004

Tomlinson, M. (2023). Conceptualizing transitions from higher education to employment: Navigating liminal spaces. *Journal of Youth Studies, 27*(8), 1079–1096. https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2199148

Turner, V. W. (1967). Betwixt and between: The liminal period in Rites de passage. In *The forest of symbols: Aspects of Ndembu ritual* (pp. 93–111). Cornell University Press.

Verbruggen, M., & de Vos, A. (2020). When people don't realize their career desires: Toward a theory of career inaction. *Academy of Management Review, 45*(2), 376–394. https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196

Verbruggen, M., & Van Emmerik, H. (2020). When staying is dissatisfying: Examining when and why turnover cognitions affect stayers' career satisfaction. *Journal of Management, 46*(4), 530–559. https://doi.org/10.1177/0149206318801998

Wang, T., Zhang, Y., Wang, J., Miao, H., & Guo, C. (2024). Career decision self-efficacy mediates social support and career adaptability and stage differences. *Journal of Career Assessment, 32*(2), 264–282. https://doi.org/10.1177/10690727231189466

Wei, Z. (2024). *The influence of career inaction on task performance: The moderating role of upward social comparison frequency and the mediating role of self-esteem.* [Master's thesis, Utrecht University]. UU Theses Repository. https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/47293

APÊNDICE A - PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Formulário de Entrevista

Perfil Sociodemográfico:

Idade

Sexo

Escolaridade

Estado civil

Tem filhos? Se sim, quantos?

Já trabalhou em quantos locais de trabalho?

Quais cargos já ocupou?

Identificando critérios para participar da pesquisa (Anterior a entrevista):

Apresentar os conceitos de:

Jogo de Identidade

Identidades profissionais renunciadas

Inação de carreira

História da carreira:

Conte sobre sua trajetória profissional (desde os primeiros sonhos profissionais até o momento)

Identidade Profissional (renunciada)

Quais eram os seus sonhos/projetos em relação a sua carreira profissional?

Como ocorreram as suas escolhas profissionais?

Como foi renunciar a outras de interesse?

Considera que elas estão presentes de alguma forma em sua vida?

Quais ainda pretende realizar?

Como você se sente ao falar para outras pessoas sobre o que você faz?

Jogo de Identidade:

O que você já fez para testar/experimentar outros interesses profissionais? (outras identidades profissionais)?

Conte-me como foram essas experiências?

Essas experiências auxiliaram você a realizar alguma mudança de papel/identidade profissional?

Você considera que esse 'brincar' de faz de conta de forma prolongada pode ter contribuído negativamente para uma mudança de identidade profissional?

Transição de carreira:
Quais foram as suas transições de carreira?
Como elas aconteceram? O que motivou?
Como se sente em relação às mudanças?
Houve ou ocorre atualmente algo que impeça você de realizar mudanças em sua carreira?

Carreira:
Atualmente, você está feliz com a sua carreira profissional?
Fazendo uma retrospectiva, faria algo diferente?
Qual seu sentimento atual em relação a sua carreira profissional?

Inação de carreira:
Você considera que a não ação em sua carreira contribui para um bem-estar reduzido?
Você tem desejo de realizar mudança em sua carreira?
Você considera que pode agir ou iniciar a mudança que deseja, mas não faz, por sentir-se incapaz de agir?
Quais são os seus sentimentos diante desse não agir?
Você tem sentimento de culpa, diante desse não agir?
Há quanto tempo esta situação persiste (de querer mudar e não conseguir?)
Você considera que ter permanecido por longo tempo em experimentações, contribuiu para esse não agir?

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa **QUANDO O FANTASIAR NOS PARALISA: RELACIONANDO JOGOS DE IDENTIDADE À INAÇÃO DE CARREIRA** sob a responsabilidade da pesquisadora Liani M Hanauer Favretto a qual pretende compreender se indivíduos que vivenciam o jogo de identidade por longos períodos, se inserem no processo de inação de carreira

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista que poderá acontecer de forma pessoal, teleconferência ou whastsapp.

A sua participação é isenta de despesas e tem direito de buscar indenizações nos termos da lei por eventuais danos, efeitos colaterais e reações adversas ou ainda à assistência, a tratamento decorrentes de sua participação na pesquisa.

A pesquisa se justifica no sentido de compreender se os jogos de identidade podem contribuir negativamente no desenvolvimento profissional, levando o indivíduo à inação de carreira, sendo os riscos são mínimos, como sentir-se reflexivo em relação às suas escolhas profissionais e constrangido por tais escolhas. Caso haja algum desconforto maior, o participante tem direito a interromper a entrevista a qualquer momento. Quanto aos benefícios, será de poderem fazer uma análise em relação a sua carreira, visualizando novas possibilidades. Caso haja necessidade, será disponibilizado o Núcleo de Serviços em Psicologia Concórdia, para alguma orientação.

Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa.

O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. O Sr. tem a garantia de receber o resultado da pesquisa, se assim desejar. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador Liani M Hanauer Favretto, pelo telefone 49 99989-0727, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em

Pesquisa – CEP/UNC, na Av. Presidente Nereu Ramos, 1071, Jardim do Moinho, Mafra-SC, telefone (47) 3641-5515 e/ou e-mail comitedeetica@unc.br

Eu_____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso desistir quando quiser, sem qualquer explicação. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

Data: ___/ ____/ _____

_____
Assinatura do participante

CPF:_____
RG:_____

_____
Assinatura do professor Responsável
Profissão:
Nº de Registro no Conselho/CPF

Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

ANEXO B - APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Universidade UNC do Contestado

UNC - UNIVERSIDADE DO CONTESTADO

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUANDO O FANTASIAR NOS PARALISA: RELACIONANDO JOGOS DE IDENTIDADE À INAÇÃO DE CARREIRA

Pesquisador: LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 81568724.3.0000.0117

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO CONTESTADO - FUNC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.992.017

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas no campo Apresentação do Projeto foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335249.pdf)

Os jogos de identidade representam o brincar, experimentar em relação a uma futura identidade profissional, considerado como um processo
positivo na transição de carreira. Entretanto, poucos estudos apontam as consequências da permanência nos jogos de identidade por longos
períodos e os efeitos disso no desenvolvimento profissional dos indivíduos. Assim, o presente estudo, tem como objetivo: compreender se indivíduos
que vivenciam o jogo de identidade por longos períodos, se inserem no processo de inação de carreira, sendo a inação reconhecida como o desejo
do indivíduo (por longo tempo) em fazer alterações na carreira, mas sem condições de efetuá-lo. Desse modo, visando atingir o objetivo, esta
pesquisa será qualitativa, utilizando a técnica da Grounded Theory, sendo os participantes da pesquisa, indivíduos que estejam em longos períodos
nos jogos de identidade e se reconhecem no processo de inação de carreira, ou seja, desejo de

Endereço: Av. Nereu Ramos 1071, Jardim Moinho, Bloco G, Sala Comitê de Ética.
Bairro: Jardim do Moinho **CEP:** 89.306-076
UF: SC **Município:** MAFRA
Telefone: (47)3641-5515 **Fax:** (47)3641-5515 **E-mail:** comitedeetica@unc.br

mudança profissional, mas com dificuldade em agir.
Para acessar os participantes, será realizada uma entrevista semiestruturada, e os dados serão analisados com o auxílio da Grounded Theory.

Objetivo da Pesquisa:
As informações elencadas no campo Objetivo da Pesquisa foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335249.pdf)

Objetivo Primário:
Compreender se indivíduos que vivenciam o jogo de identidade por longos períodos se inserem no processo de inação de carreira.

Objetivo Secundário:
Relacionar as identidades profissionais perdidas com os jogos de identidade;
Analisar de que forma a inação na carreira impacta no bem-estar dos indivíduos.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
As informações elencadas nos campos Avaliação dos Riscos e Benefícios foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335249.pdf)

Riscos:
Os riscos desta pesquisa são mínimos, como sentimento de insatisfação em relação ao desenvolvimento de sua carreira profissional e
constrangimento pessoal em relação ao isso. Caso seja necessário, o Núcleo de Serviços em Psicologia do campus Concórdia - UNC estará
disponível para auxiliar na minimização desses riscos.
Benefícios:
Quanto aos benefícios, para os participantes será em refletir sobre sua trajetória profissional além buscar novas alternativas para seu desejo de realização profissional.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo é nacional, para obtenção do título de doutora em Ciências Contábeis e Administração. Patrocínio Próprio. Pais de origem: Brasil. Número de participantes incluídos: 40. Previsão de inicio e encerramento do estudo: Setembro à Dezembro de 2024.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Análise:

TCLE: Atendido

Folha de Rosto: Atendido

Entrevista Semi-Estruturada: Atendido

Cronograma: Atendido parcialmente

Listar os termos e descrever se os mesmos foram atendidos, atendidos parcialmente ou não atendidos. Neste campos, não deve colocar as pendências - somente se os termos estão apresentação ou não.

Recomendações:

A pesquisa atende os preceitos éticos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

CONCLUSÃO:

O projeto atende aos preceitos éticos. Somente citei o cronograma como atendido parcialmente pelo fato dele não estar separado do projeto detalhado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este CEP aprova o presente trabalho. Recomenda-se ao pesquisador finalizar sua pesquisa na Plataforma após o término do projeto.

Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios parciais e final da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciadas no CEP, conforme norma operacional CNS n° 001/13, item XI.2.d.

Este CEP não responde por técnicas/instrumentos metodológicos não mencionados no projeto. O pesquisador é responsável por executar o projeto como delineado nos documentos apresentados a Plataforma Brasil, e se caso houver a necessidade de modificações, este CEP deverá ser notificado via emenda na própria Plataforma para nova avaliação ética.

UNC - UNIVERSIDADE DO CONTESTADO

Continuação do Parecer: 6.992.017

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2335249.pdf	05/07/2024 10:36:01		Aceito
Outros	formulario_entrevista.docx	05/07/2024 10:35:37	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_comite.docx	05/07/2024 10:35:07	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	05/07/2024 10:34:56	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto4julho.pdf	05/07/2024 10:34:45	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

MAFRA, 08 de Agosto de 2024

Assinado por:
ANTONIO CARLOS MATTAR MUNHOZ
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Nereu Ramos 1071, Jardim Moinho, Bloco G, Sala Comitê de Ética.
Bairro: Jardim do Moinho **CEP:** 89.306-076
UF: SC **Município:** MAFRA
Telefone: (47)3641-5515 **Fax:** (47)3641-5515 **E-mail:** comitedeetica@unc.br

CAPÍTULO 4

COMO OS INDIVÍDUOS RESPONDEM AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo ampliar a compreensão sobre o arrependimento ocupacional, considerando não apenas aquele decorrente de escolhas profissionais realizadas, mas também aquele relacionado à renúncia de uma identidade profissional previamente desejada. Nesse sentido, o objetivo central foi compreender como indivíduos lidam, ao longo do tempo, com o arrependimento ocupacional resultante da renúncia de uma identidade profissional. Para isso, adotou-se uma abordagem qualitativa, com base na técnica da *Grounded Theory*. Participaram do estudo agricultores com idade superior a 18 anos, residentes em áreas rurais, cuja atividade principal era a agricultura e que vivenciaram a renúncia de uma identidade profissional planejada. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e analisados conforme os procedimentos da *Grounded Theory*. Os resultados indicam que a renúncia à identidade profissional planejada gera arrependimento ocupacional, cujas respostas variam entre aspectos cognitivos — como a conciliação de múltiplas identidades profissionais ou a ativação futura da identidade renunciada — e emocionais, manifestados por meio da ressignificação da identidade ou do reconhecimento de um legado intergeracional. Conclui-se que, embora o arrependimento ocupacional surja como um sentimento inicial negativo, ele pode desencadear comportamentos positivos, favorecendo a permanência na atividade agrícola.

Palavras-chave: Arrependimento ocupacional; Identidade profissional; Identidade profissional renunciada.

ABSTRACT

This study aims to broaden the understanding of occupational regret, considering not only regret resulting from professional choices made, but also that which stems from the renunciation of a previously desired professional identity. In this context, the central

objective was to understand how individuals cope, over time, with occupational regret resulting from the relinquishment of a professional identity. To achieve this, a qualitative approach was adopted, based on *Grounded Theory* methodology. The study involved farmers over the age of 18, residing in rural areas, whose main activity was agriculture and who had experienced the renunciation of a planned professional identity. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed following Grounded Theory procedures. The findings indicate that the renunciation of a planned professional identity generates occupational regret, with responses varying between cognitive aspects—such as the reconciliation of multiple professional identities or the future activation of the relinquished identity—and emotional aspects, manifested through identity reframing or the acknowledgment of an intergenerational legacy. It is concluded that, although occupational regret initially emerges as a negative feeling, it can trigger positive behaviors that favor continued engagement in agricultural activity.

Keywords: Occupational Regret; Professional Identity; Renounced Professional Identity.

1. INTRODUÇÃO

O arrependimento constitui uma experiência humana complexa, intensa e inevitável (Veseth et al., 2024), vivenciada ao longo da vida (Budjanovcanin & Woodrow, 2022) e sentida a partir do momento em que as consequências de uma ação são reconhecidas (Ogbanufe & Pavur, 2022). Trata-se de uma emoção que abrange tanto a dimensão cognitiva, por meio do pensamento contrafactual (Zeelenberg & Pieters, 2007), quanto a dimensão afetiva (Lecci et al., 1994; Budjanovcanin & Woodrow, 2022). Dessa forma, conforme Buchanan et al. (2016) e Sijtsema et al. (2021), o arrependimento molda o comportamento por meio da articulação entre cognição e afeto.

O arrependimento ocorre quando o indivíduo percebe ou imagina que determinada decisão não foi a mais adequada, sendo seguido por um sentimento desagradável de autoculpa e por um anseio de rever ou desfazer a situação (Zeelenberg & Pieters, 2007), o que impacta decisões futuras (Liao et al., 2017; Ogbanufe & Pavur, 2022). Complementarmente, Howard e Smith (2023) observam que o arrependimento se manifesta quando são identificados erros, oportunidades perdidas e a percepção de que outras escolhas teriam provocado um impacto mais significativo na vida ou na carreira. Estudo como de Da Costa Hernández et al., (2023) indica que o arrependimento tende a ser menos intenso quando a decisão tomada está alinhada com normas percebidas, independentemente de ter sido marcada pela ação ou pela inação. Para Sijtsema et al. (2021), a função reflexiva do arrependimento, desencadeada por processos de autorregulação, pode ser positiva e contribuir para o bem-estar do indivíduo.

O arrependimento no contexto ocupacional apresenta características distintas de outras formas de arrependimento, sendo, muitas vezes, mais difícil de reverter ou remediar, por envolver dimensões financeiras, temporais e de identidade (Budjanovcanin & Woodrow, 2022). Nesse sentido, Verbruggen e De Vos (2020) argumentam que o arrependimento ocupacional difere de outras categorias por envolver decisões que ocorrem com menor frequência. Em estudo recente, Budjanovcanin e Woodrow (2022) identificaram que o arrependimento ocupacional se manifesta de forma cíclica e episódica, com variações significativas e crônicas, agrupadas em cinco perfis distintos. Essas contribuições aprofundam o trabalho de Zeelenberg e Pieters (2007), que sugeriram que decisões podem ser frequentemente desfeitas — o que, no entanto, nem sempre se aplica ao campo das escolhas profissionais.

O arrependimento pode estar associado às decisões de carreira, como a escolha profissional inicial e outras decisões tomadas ao longo da trajetória, muitas vezes irreversíveis ou de difícil reformulação (Budjanovcanin & Woodrow, 2022). Roese e Summerville (2005) ressaltam que as decisões ligadas à educação e à carreira figuram entre aquelas das quais os indivíduos mais se arrependem ao longo da vida.

As pesquisas existentes sobre arrependimento ocupacional (Buchanan et al., 2016; Budjanovcanin & Woodrow, 2022; Sijtsema et al., 2021) concentram-se, em geral, nas escolhas feitas durante a trajetória profissional. Este estudo, entretanto, propõe um avanço ao direcionar o olhar não apenas para as decisões realizadas, mas também para as identidades profissionais que foram renunciadas ao longo da carreira. Com isso, formula-se a seguinte questão de pesquisa: como os indivíduos reagem ao arrependimento ocupacional decorrente da renúncia a uma identidade profissional? Diante disso, o objetivo deste estudo é compreender como os indivíduos lidam com o arrependimento gerado pela renúncia à identidade profissional ao longo do tempo. Para alcançar esse objetivo, utilizou-se o método da *Grounded Theory*, adotando como critério de inclusão agricultores residentes em Santa Catarina que vivenciaram arrependimento relacionado à renúncia de suas identidades profissionais.

As contribuições deste trabalho situam-se na ampliação dos estudos sobre os impactos de longo prazo do arrependimento ocupacional e na compreensão de como a autorregulação pode contribuir para a saúde psicológica e física de indivíduos que renunciaram a uma identidade profissional — visto que o arrependimento afeta pensamentos, sentimentos e comportamentos, influenciando significativamente a vida cotidiana (Bilgiz-Öztürk & Karabacak-Çelik, 2023).

Matarazzo et al. (2021) destacam que os estudos sobre arrependimento estiveram estagnados por um período, devido à suposição de que esse fenômeno emocional já estaria suficientemente compreendido. Canivet et al. (2017) ressaltam que ainda são escassas as pesquisas que investigam os motivos pelos quais as pessoas permanecem em ocupações das quais não desejam dar continuidade. Fitzgibbon e Murayana (2022) indicam que, após decisões tomadas, os indivíduos frequentemente se questionam sobre como suas vidas seriam se tivessem feito escolhas diferentes, ativando, assim, pensamentos contrafactuais e imaginando realidades alternativas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 IDENTIDADE PROFISSIONAL E IDENTIDADE PROFISSIONAL RENUNCIADA

A identidade profissional atribui sentido à vida (Brown, 2022; Nielsen & Gish, 2023) e é construída como “significados que os indivíduos atribuem a si próprios” (Brown, 2015, p. 23), sendo ativada (*identity enactment*) e validada socialmente (Day & Harrison, 2007; DeRue et al., 2009; Felix et al., 2023). A interação social possibilita que os indivíduos recebam informações sobre si mesmos, o que contribui para a transformação do autoconceito (Nielsen & Gish, 2023), favorecendo o pensamento reflexivo, relacionado a uma consciência pessoal de continuidade (Brown, 2022; Giddens, 1991; MacIntyre, 1981). A identidade pode ser expressa por meio das escolhas profissionais (Felix et al., 2023; Pratt & Rafaeli, 1997), considerando três aspectos: multiplicidade (o indivíduo pode se expressar e se definir de diversas formas), dinamismo (as identidades podem sofrer alterações ao longo do tempo) e

autovalor (a identidade contribui para o desenvolvimento da autoestima) (Felix & Santana, 2024; Petriglieri, 2011).

Estudos recentes, como o de Sugiyama et al. (2024), teorizam sobre a “identificação de carreira”, abordando a identidade profissional sob dois paradoxos — estabilidade e mudança —, como um processo contínuo de manutenção e transformação. De acordo com Wang et al. (2024), a criação de uma identidade profissional exige não apenas mudanças na cognição e na motivação, mas também comportamentos relacionados ao papel desempenhado no ambiente de trabalho, considerando o trabalho como forma de autodefinição e fonte de significado (Dutton et al., 2010; Nielsen & Gish, 2023). A identidade profissional também se vincula a valores instrumentais e simbólicos, como reconhecimento e aspectos financeiros (Froidevaux et al., 2024; Hurtado & Topa, 2019).

As carreiras, assim como as identidades profissionais, são marcadas por ambiguidades e expostas continuamente à necessidade de escolhas e rupturas, o que pode gerar tensões decorrentes dos dilemas produzidos pelas próprias decisões (Sugiyama et al., 2024). Conforme Dane (2024), os indivíduos estarão, cada vez mais, diante de um número crescente de escolhas e renúncias, o que pode resultar na ocorrência de identidades profissionais renunciadas (Dane, 2024; Obodaru, 2017). Corroborando essa perspectiva, Sturges e Bailey (2023) argumentam que, diante da ampliação das oportunidades profissionais e das dificuldades em seguir uma vocação específica, haverá um aumento expressivo de pessoas que terão suas “chamadas sem resposta”.

Nesse contexto, Obodaru (2017) avança na discussão sobre identidades profissionais renunciadas, argumentando que, se a identidade perdida — seja por escolha ou imposição — estiver relacionada a valores não realizados, o indivíduo

tende a retê-la em seu autoconceito. A ativação dessa identidade pode ocorrer não apenas por meio de atividades reais e interações sociais (Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2017), mas também por meio da estratégia denominada *imagined enactment*, que consiste em visualizar a identidade perdida em interações ou atividades imaginadas, situadas em um presente alternativo ou no futuro; ou ainda por *vicarious enactment*, em que o indivíduo experiencia essa identidade ao observar ou imaginar outras pessoas desempenhando o papel que lhe foi renunciado. Tais estratégias são valiosas para compreender como as identidades perdidas são interpretadas de forma subjetiva e validadas socialmente, abrindo, ainda, espaço para investigar como os indivíduos enfrentam os arrependimentos gerados pela renúncia a essas identidades profissionais.

2.2 ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL

Compreender o conceito de arrependimento é essencial para evitar sua confusão com outras emoções. Nesse sentido, em uma pesquisa sobre roubo de identidade, Ogbanufe e Pavur (2022) identificaram que o arrependimento antecipado — o qual, segundo Zeelenberg e Pieters (2007), motiva o indivíduo a agir para evitar falhas — pode ser eficaz tanto em situações de baixa quanto de alta ameaça; ao passo que o medo é mais frequente em contextos de ameaça elevada, evidenciando, assim, a diferença entre essas emoções. Em outro estudo, realizado com indivíduos atuantes em organizações, foram observadas distinções entre arrependimento e decepção: enquanto o arrependimento está associado à percepção de que se poderia ter agido de forma diferente e aproveitado oportunidades perdidas, a decepção está vinculada à não concretização de expectativas, frustrações no ambiente de trabalho e ausência de crescimento profissional (Howard & Smith, 2023). Em síntese, o arrependimento

refere-se à opção não escolhida, ao passo que a decepção se relaciona ao resultado esperado que não se concretizou (Matarazzo et al., 2021).

Pesquisas recentes como Budjanovcanin e Woodrow (2022) e Costa Hernández et al. (2023) têm demonstrado o crescente interesse de diversas áreas no estudo do arrependimento. Para Matarazzo et al. (2021), a investigação psicológica expandiu a compreensão econômica do fenômeno, destacando não apenas o nível factual, mas incorporando também o nível contrafactual, que permite ao indivíduo imaginar as opções abandonadas. Em contraponto, McCormack et al. (2020) argumentam que ainda é necessário ampliar os estudos sobre o arrependimento no âmbito do trabalho, considerando o contexto e as variações contextuais.

Nesse mesmo direcionamento, em pesquisa sobre o arrependimento ocupacional decorrente da escolha profissional, Budjanovcanin e Woodrow (2022) apontam para a necessidade de políticas públicas que preparem os jovens para esse momento de decisão, bem como para a qualificação adequada de orientadores profissionais. McCormack et al. (2020) ressaltam o potencial construtivo do arrependimento ocupacional, ao indicar que ele pode auxiliar os indivíduos a reconhecerem seus objetivos profissionais, conduzindo-os à busca por ambientes de trabalho mais alinhados aos seu valores e favorecendo a reflexão e o aprendizado para decisões futuras. Boyle et al. (2020) corroboram essa perspectiva, ao indicarem que as consequências positivas do arrependimento ocorrem por meio da reflexão sobre as ações passadas, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes. As habilidades de autorregulação constituem um elemento crucial no processo de aprendizagem a partir do arrependimento. Dependendo de como são mobilizadas, tais habilidades podem transformar o arrependimento em ruminação

contraproducente ou em função reflexiva, sendo esta última associada a efeitos positivos sobre o bem-estar (Sijtsema et al., 2021).

No contexto organizacional, a gestão de pessoas pode desempenhar um papel significativo ao apoiar colaboradores que enfrentam arrependimento ocupacional, identificando seus pontos fortes e promovendo um possível realinhamento de carreira (Budjanovcanin & Woodrow, 2022). Por sua vez, Bilgiz-Öztürk e Karabacak-Çelik (2023) enfatizam a importância da prevenção, sugerindo que a proatividade na construção da carreira, bem como a adaptabilidade e determinados comportamentos, podem atuar como mediadores na redução do arrependimento relacionado ao trabalho.

2.3 RESPOSTAS DE INDIVIDUOS A IDENTIDADE PROFISSIONAL RENUNCIADA

Apesar do aumento no número de estudos sobre arrependimento ocupacional, observa-se que poucos se dedicam especificamente ao arrependimento decorrente da renúncia de uma identidade profissional. Muitas pesquisas concentram-se nas atividades profissionais desempenhadas ou nas decisões tomadas no ambiente de trabalho. Boyle et al. (2020), por exemplo, investigaram como médicos-cirurgiões se sentiam arrependidos por decisões tomadas durante procedimentos cirúrgicos; Da Costa Hernández et al. (2023) observaram o arrependimento associado a decisões de consumo e à influência da autoestima nos padrões de compra; e Huang et al. (2022) relacionaram o arrependimento antecipado com a persistência no empreendedorismo. Zeelenberg e Pieters (2007) compreendem o arrependimento como um fenômeno que pode surgir tanto de decisões que foram tomadas quanto de decisões não executadas.

O arrependimento ocupacional pode manifestar-se por meio de angústia, estímulo à mudança de trabalho e eventual desligamento do indivíduo, impactando, inclusive, o bem-estar de um país (Bilgiz-Öztürk & Karabacak-Çelik, 2023; Kazi & Akhlaq, 2017). Como alertam Fitzgibbon e Murayama (2022), em estudo sobre curiosidade contrafactual, a incerteza em relação às alternativas abandonadas pode desencadear emoções negativas. Nesse sentido, Matarazzo et al. (2021) abordaram o chamado efeito Zeigarnik, segundo o qual uma opção rejeitada ou não realizada permanece na memória em virtude de tensões psicológicas não resolvidas, gerando arrependimento pela persistência de algo que não foi concretizado.

Berg et al. (2010) identificaram que indivíduos que não vivenciam sua vocação experienciam efeitos negativos, como estresse, frustração e sensação de fracasso, vivenciando uma dissonância entre sua realidade vivida e seu senso de identidade, o que dificulta a construção de uma identidade percebida como autêntica (Ashforth & Schinoff, 2016).

Destaca-se, ainda, o estudo de Sturges e Bailey (2023), com indivíduos aposentados, que evidenciou o esforço desses participantes em “reviver” identidades profissionais perdidas (como a de músico), indicando que as vocações não necessariamente são abandonadas de forma definitiva, podendo ser retomadas em fases posteriores da vida, contribuindo, assim, para o sentimento de plenitude na velhice. Dessa forma, apesar das contribuições supracitadas, ainda se percebem lacunas na literatura quanto à compreensão de como os indivíduos vivenciam o arrependimento relacionado às identidades profissionais que foram renunciadas.

3. METODOLOGIA

Este estudo, fundamentado na abordagem da *Grounded Theory*, visa ampliar a teoria existente e contribuir com novas explicações teóricas sobre os fenômenos analisados (Eisenhardt & Graebner, 2007). Buscou-se compreender como os indivíduos lidam com o arrependimento decorrente da renúncia de uma identidade profissional ao longo do tempo. Para tanto, a população-alvo desta pesquisa foi composta por agricultores(as) com idade superior a 18 anos, residentes no meio rural e atuantes na agricultura.

A escolha dessa população se justifica pelo fato de que a maioria dos estudos enfatiza a permanência dos filhos de agricultores no campo, com incentivos familiares, associativos ou governamentais, sem considerar as intenções e desejos individuais relacionados à construção da identidade profissional. A permanência desses indivíduos na agricultura muitas vezes representa uma continuidade ou um aprimoramento do trabalho desenvolvido pelos pais e/ou familiares, conforme descrito por Monteiro e Mujica (2022), Balbino et al. (2023) e Pollnow et al. (2023). Assim, nesta pesquisa, foram considerados agricultores(as) que, embora residam no meio rural, tenham renunciado a outras identidades profissionais.

A técnica de amostragem adotada foi a amostragem teórica, a qual consiste, inicialmente, em buscar dados, “construir ideias provisórias sobre os dados e, então, analisar ideias por meio de uma nova investigação empírica” (Charmaz, 2009, p. 142). O acesso aos participantes foi realizado por meio da técnica bola de neve, iniciando-se com o contato da pesquisadora com uma agricultora (conhecida da mesma), que atendia aos critérios para participação na pesquisa, sendo esta identificada como entrevistada E1. Em sequência, os demais participantes foram indicados por

agricultores(as) que também se enquadravam nos critérios estabelecidos. Adicionalmente, estabeleceu-se contato com um Sindicato de Trabalhadores Rurais de um município do Oeste de Santa Catarina, ao qual foram apresentados os objetivos da pesquisa, solicitando-se a indicação de possíveis participantes, sendo alguns nomes sugeridos para as entrevistas.

O instrumento de coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada (Charmaz, 2009), o que permitiu uma investigação interpretativa das experiências dos agricultores. Foi realizado o pré-teste, por meio de entrevista com 4 agricultores, conhecidos da pesquisadora, afim de validar o instrumento. Após, o contato com os participantes ocorreu presencialmente (na residência dos entrevistados) ou por meio do Google Meet. Previamente às entrevistas, foi solicitada autorização formal dos participantes, mediante apresentação e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para facilitar a transcrição das entrevistas, foram utilizados os recursos do Google TacTiq (para entrevistas remotas) e do Copilot da Microsoft (para entrevistas presenciais). O protocolo de entrevista encontra-se disponível em apêndice A.

Conforme estabelece a Resolução n.º 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a pesquisa foi avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Contestado – Campus Concórdia (SC), sob o Parecer Consubstanciado n.º 6.992.017 (anexo A).

Na Figura 1, é apresentado o perfil dos entrevistados:

Entrevistado	Idade	Sexo	Escolaridade	Ocupação
E1	61	F	4ª série	Agricultora
E2	28	F	Técnica em agropecuária	Agricultora/empreed./ palestrante
E3	58	F	4ª série	Agricultora/ministra/ costureira

E4	24	F	Ens. Superior: Agronomia	Agricultora e agrônoma
E5	68	F	4ª série	Agricultora/crochê/ aposentada
E6	72	M	4ª série	Agricultor/aposentado
E7	63	F	4ª série	Agricultora/aposentada
E8	35	M	Ens. Superior: Licenciatura em Química	Agricultor e professor
E9	36	F	Ens. Superior: Ciên Contábeis	Agricultora e contadora
E10		M	Ensino Fund Completo	Agricultor
E11	29	M	Ens. Superior: Med.veterinária	Agricultor e médico veterinário
E12	27	F	Técnica em agropecuária	Agricultora
E13	58	M	Ensino Fund Incompleto	Agricultor
E14	61	F	Ensino Fund Incompleto	Agricultora
E15	46	M	Ensino Fund Completo	Agricultor/venda de frutas e hortaliças
E16	32	F	Ensino Médio	Agricultor

Figura 1– Perfil dos entrevistados
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Constata-se que os participantes da pesquisa são 9 mulheres e 7 homens, com idades variadas, todos agricultores, sendo que alguns exercem atividades concomitantes à agricultura. O desenvolvimento do estudo ocorreu com base no método da *Grounded Theory*, e a construção e análise dos dados seguiram um processo iterativo, com o objetivo de desenvolver um modelo teórico que descrevesse, de forma concisa, o fenômeno investigado (Felix et al., 2023).

Para essa análise, foram observadas três etapas principais: inicialmente, por meio dos códigos de 1ª ordem, foi realizada a codificação aberta, cujo objetivo é reconhecer conceitos recorrentes (Gioia et al., 2012). Trata-se de uma fase mais descritiva, em que “o processo consiste em fragmentar, examinar, comparar, conceituar e categorizar os dados” (Strauss & Corbin, 1990, p. 61).

Essa etapa conduziu à identificação dos códigos de 2ª ordem, que representam uma fase mais intermediária, na qual se buscou desenvolver relações entre os conceitos (Gioia et al., 2012). A elaboração de memorandos contribuiu significativamente para a comparação entre dados e o desenvolvimento dos códigos, com vistas à posterior elaboração da teoria.

Como afirma Charmaz (2009, p. 242), “a *Grounded Theory* envolve a derivação de comparações a partir dos dados, a construção de abstrações e, simultaneamente, a vinculação dessas abstrações aos próprios dados”. Por fim, a partir dos códigos de 3ª ordem, foram desenvolvidas as dimensões agregadas, mais amplas, com caráter eminentemente teórico e analítico (Felix et al., 2023).

A Figura 2, apresenta a estrutura de análise.

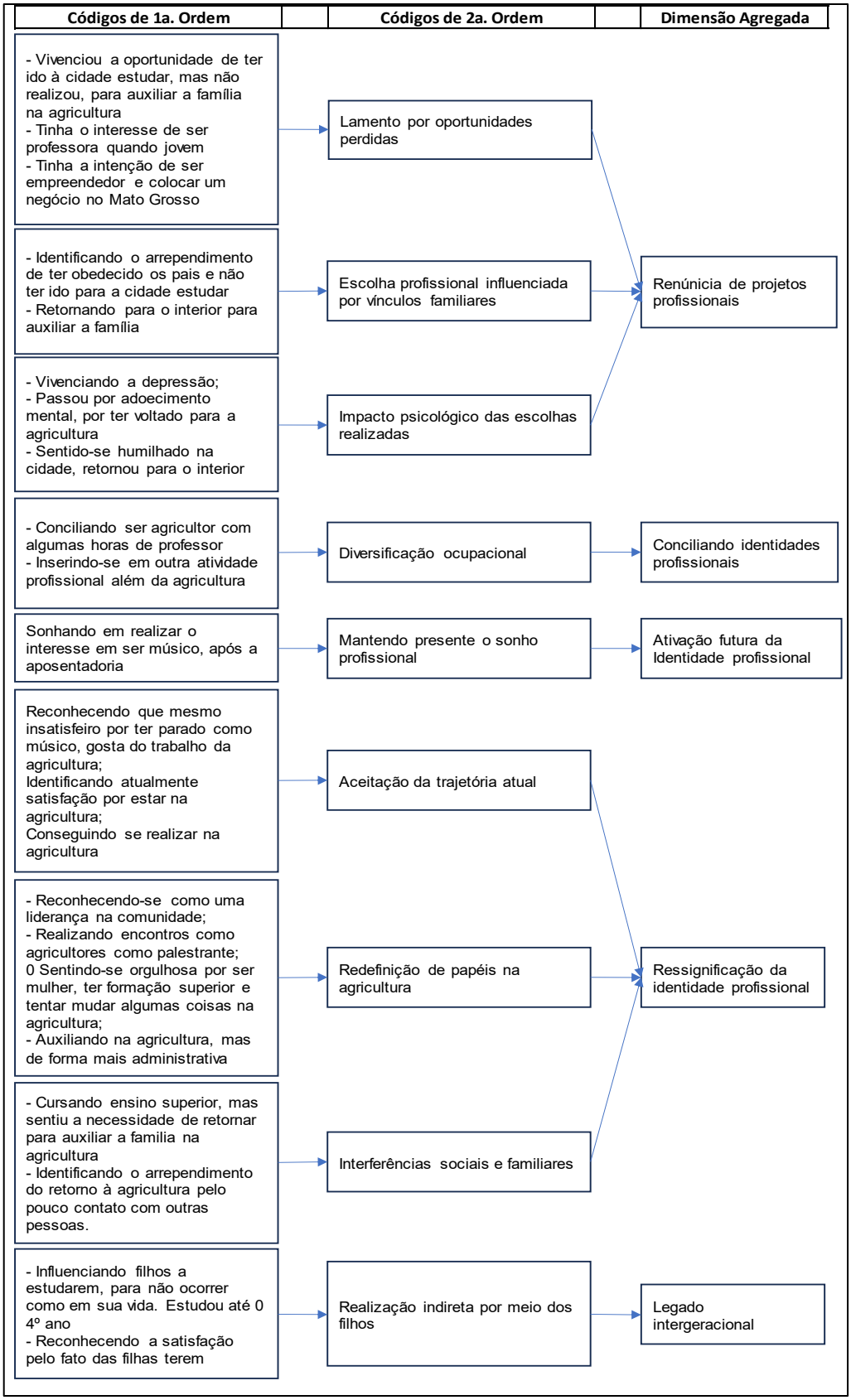

Figura 2 - Consolidação das Dimensões Agregadas
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A Figura 2 apresenta os códigos de 1ª ordem e de 2ª ordem, que culminam na formação das dimensões agregadas, sendo elas: Conciliando identidades profissionais, Ativação futura da identidade profissional, Ressignificação da identidade profissional e Legado intergeracional, as quais serão exploradas na seção de análise dos dados.

4. ANÁLISE DOS DADOS

O modelo teórico emergiu a partir das entrevistas realizadas com os agricultores, oferecendo subsídios relevantes para a análise dos resultados. Observou-se que os entrevistados possuíam outros interesses profissionais, distintos da permanência na agricultura, o que gerou frustração decorrente de projetos e sonhos profissionais não realizados. Entre todos os participantes, o sentimento de arrependimento esteve presente em função da renúncia aos interesses profissionais originais. No entanto, com o passar do tempo, por meio de respostas cognitivas e/ou emocionais, muitos conseguiram ressignificar esse sentimento, conciliando a atuação na agricultura com outras atividades profissionais, reinterpretando a identidade profissional desejada ou integrando esse processo ao legado intergeracional, conforme ilustrado no modelo teórico a seguir.

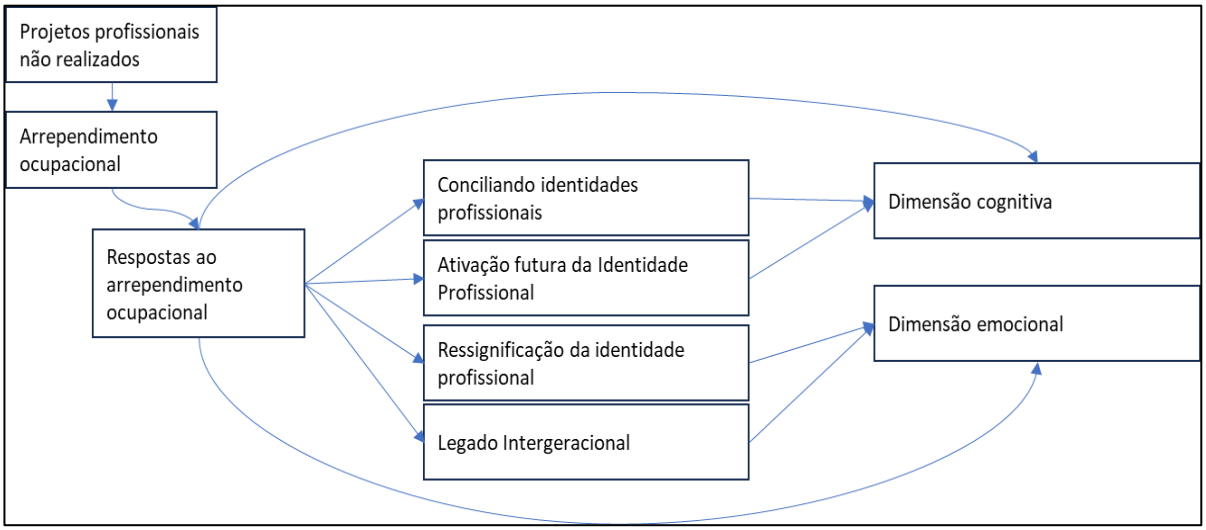

Figura 3 – Modelo Teórico
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1 RENÚNCIA AOS PROJETOS PROFISSIONAIS

A decisão de permanecer na agricultura constituiu, para muitos entrevistados, um processo inicial marcado por dor e frustração, decorrente da renúncia aos projetos profissionais previamente idealizados. Esse sentimento de perda esteve associado, principalmente, à influência familiar — especialmente no contexto da sucessão geracional —, a fatores financeiros e às limitações impostas pelo território rural. A Figura 3 apresenta os interesses profissionais originais dos entrevistados e os motivos que os levaram a renunciar a esses projetos.

	Trechos das entrevistas
Renúncia aos Projetos Profissionais	"Eu queria ser professora, era meu sonho, mas meu pai não quis que eu fosse para a cidade, eu tive que ajudar na lavoura. Às vezes eu digo para minha mãe: me arrependi de ter obedecido vocês." (E5) "Meu interesse sempre foi motorista, mas como tínhamos um carro mais antigo, só aprendi a dirigir mais tarde, depois dos 20 anos e nunca tive a oportunidade de aprender dirigir um caminhão e poder ir conhecer o Brasil, que era o que eu queria, porque adoro dirigir, fiquei para ajudar nos aviários da família, o que me deixou muito triste na época." (E15) "Gostaria de ter estudado mais, queria morar na cidade, mas a gente não tinha condições. Não tinha o que fazer na cidade se não tinha nada, nem estudo." (E14)

	“Fiz o técnico em agropecuária e depois retornei para casa, quando estudava morava em alojamento na Escola Agrotécnica. Foi difícil o retorno para casa, adoeci, entre em depressão, pois tinha pouco contato com pessoas da minha idade e lidar com a frustração de não ter feito faculdade, foi difícil”. (E12)

Figura 4 – Interesses e motivos da Renúncia aos Projetos Profissionais
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Na Figura 4, observa-se, por meio dos relatos das entrevistas (E5) e (E14), que as decisões familiares orientaram suas escolhas, negando-lhes o acesso à educação formal e à possibilidade de seguirem seus sonhos profissionais. As entrevistadas evidenciam uma questão historicamente presente na agricultura, vinculada à desigualdade de gênero, na qual as mulheres não tinham seus interesses profissionais considerados. A elas era atribuído o papel de permanecer na casa dos pais (geralmente com pouca escolarização), auxiliando nas tarefas domésticas e, após o casamento, assumindo as rotinas do lar e colaborando nas atividades da lavoura e no cuidado com os animais. Esses relatos expressam um sentimento de frustração por terem sido tratadas como 'sujeitos' sem direito de escolha.

Outro aspecto que merece destaque no contexto rural, identificado neste estudo, refere-se ao adoecimento psicológico decorrente das escolhas profissionais não realizadas. Tal situação foi evidenciada no relato da participante (E12), que concluiu um curso técnico, mas não pôde dar continuidade à graduação por ter retornado ao meio rural para auxiliar a família. Esse arrependimento, manifestado por meio de sintomas depressivos, interfere na orientação de vida e na construção saudável da trajetória profissional.

Em outros casos, como o do participante (E15), fatores como dificuldades financeiras, a necessidade de manter o negócio da família e as condições de vida no meio rural levaram os entrevistados a buscar uma readequação na construção da identidade profissional. Esses elementos foram os principais aspectos destacados em relação aos sentimentos iniciais associados à renúncia profissional.

No entanto, ao serem questionados sobre os sentimentos atuais em relação às renúncias profissionais, a maioria dos entrevistados relatou ter passado por um processo de reelaboração do arrependimento. A entrevistada (E4), por exemplo, afirmou: “Logo que voltei para casa, pensei: o que farei aqui? Mas, a minha formação me possibilitou conhecimento, e então falei: vou aplicar no negócio da minha família”.

Percebe-se, portanto, que a reelaboração não se deu apenas sobre aquilo que foi perdido, mas, principalmente, no sentido de reconstruir a identidade profissional dentro do contexto agrícola, atribuindo novos significados à prática. Muitos entrevistados relataram a incorporação de interesses profissionais ao cotidiano da agricultura, indicando satisfação com as atividades desempenhadas e contribuindo para a reestruturação do *self*.

4.2 RESPOSTAS AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL

Constata-se que entrevistados respondem ao arrependimento ocupacional, por meio de duas dimensões principais: cognitiva e emocional. A dimensão cognitiva está subdividida em: *Conciliando Identidades Profissionais* e *Ativação Futura da Identidade Profissional*; já a dimensão emocional compreende as subcategorias *Ressignificação da Identidade Profissional* e *Legado Intergeracional*. Essas respostas revelam estratégias de enfrentamento que contribuem positivamente para o bem-estar dos indivíduos.

4.2.1. Dimensão cognitiva

A dimensão cognitiva refere-se à forma como os indivíduos elaboram mentalmente suas identidades profissionais, incluindo as renúncias e as

reorganizações subjetivas associadas. A pesquisa evidenciou que os entrevistados se reorganizam, buscando conciliar ou ativar uma identidade profissional futura, valendo-se, inclusive, do pensamento contrafactual como mecanismo de reflexão sobre possibilidades não concretizadas.

Respostas ao arrependimento ocupacional		
		Falas dos entrevistados
Dimensão Cognitiva	Conciliando Identidades Profissionais	"Eu sou professor, mas não sou efetivo, quando tem algumas vagas nas cidades próximas eu pego, e quando não tem, eu trabalho aqui em casa mesmo, concilio: meio período na cidade como professor e no restante do dia nas minhas estufas. Tenho investido nas estufas, além das outras atividades aqui na agricultura." (E8) "Me considero uma liderança no que faço tenho um projeto com a Cooperativa XXX, nas comunidades rurais, onde falo sobre qualidade de vida. Ganhei um concurso que era para jovens rurais então, além disso, tenho também um trabalho, que é de empreendedorismo com venda de hortaliças." (E2)
	Ativação futura da Identidade Profissional	"Agora que to aposentado, quem sabe voltar a tocar umas músicas, pegar meu violão e quem sabe um dia participar junto com uma banda". (E7) "Eu penso se um dia eu vou na cidade, eu quero ir morar na cidade e fazer cursos, porque eu sei fazer crochê, mas quero aprender outros artesanatos." (E1)

Figura 5 – Dimensão Cognitiva: Respostas ao arrependimento ocupacional
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Para a dimensão cognitiva, identificaram-se duas principais respostas ao arrependimento ocupacional: a conciliação de identidades profissionais e a ativação futura da identidade profissional. Com base nos relatos dos participantes (E8) e (E2), observa-se a conciliação de outras atividades além daquelas exercidas na agricultura, seja como estratégia para lidar com o arrependimento ocupacional, seja como forma de atender a novas demandas e interesses ocupacionais. Esse conjunto de atividades evidencia que os indivíduos se reconhecem em mais de um campo profissional,

reforçando que a construção da identidade profissional constitui um processo dinâmico e contínuo.

Assim, além da reorganização cognitiva, torna-se necessário compreender o trabalho e seu significado subjetivo, o que contribuiu para que os entrevistados mantivessem viva a possibilidade de atuarem em múltiplos contextos, conectando os universos rural e urbano, alinhando necessidades práticas ao desejo profissional.

Nesse sentido, o arrependimento ocupacional relacionado à permanência ou ao retorno à agricultura vai sendo ressignificado por meio de estratégias identitárias que negociam entre o ideal e o possível. Tais estratégias favorecem a reelaboração de novos projetos profissionais, em que a conciliação com outras experiências se torna viável. Assim, escolhas que inicialmente pareciam inadequadas passam, com o tempo, a fazer sentido, demonstrando que o processo de conciliação identitária é influenciado por múltiplos fatores contextuais e subjetivos.

Outra resposta ao arrependimento ocupacional diz respeito à ativação futura da identidade profissional, revelando que essa identidade não está encerrada no presente, podendo ser retomada ou reinventada em fases posteriores da vida. Tal ativação foi identificada nos relatos dos participantes, manifestando-se de diferentes formas: retomada de antigos interesses (como a música), desenvolvimento de novos projetos (por exemplo, startups voltadas a produtos orgânicos), exploração de possibilidades de transição (consolidação na docência) e aquisição de novas habilidades (como a costura).

Esses dados evidenciam que as identidades profissionais renunciadas não precisam ser definitivamente abandonadas, podendo ser projetadas para o futuro, o que contribui para a autoestima e o senso de continuidade identitária. O investimento

em si próprio, voltado ao futuro, permite alimentar novos ‘eus’ possíveis. Dessa forma, o arrependimento não deve ser compreendido como um encerramento definitivo, mas como uma oportunidade para a reconstrução da trajetória profissional.

4.2.2. Dimensão emocional

A dimensão emocional refere-se à forma como os indivíduos gerenciam seus afetos e emoções diante das experiências vivenciadas. No contexto desta pesquisa, observou-se que os entrevistados, inicialmente, manifestaram sentimentos negativos, como o arrependimento. Entretanto, ao longo do tempo, tais emoções foram gradualmente reorganizadas pelo self, permitindo a construção de novas experiências positivas.

Essa reorganização emocional ocorreu, sobretudo, por meio de dois processos identificados nos relatos: a ressignificação da identidade profissional e a valorização do legado intergeracional.

Respostas ao arrependimento ocupacional		
		Falas dos entrevistados
Dimensão Emocional	Ressignificação da identidade Profissional	“Não sou 100% feliz, mas também não sou infeliz. Se eu não conseguir mudar, vou tentar evoluir aqui. Eu gosto da minha vida, não é uma vida assim nossa, é uma vida simples, e eu gosto também daqui”. (E8) “A gente conseguiu se superar no trabalho, nas coisas, tudo... hoje já não me arrependo de ter ficado.” (E3)
	Legado intergeracional	“Fiquei bem frustrada por não ter ido estudar. Mas hoje, para dizer a verdade, eu tô feliz, pelo menos as minhas duas filhas estudaram na faculdade, a gente ajudou no que pôde e conseguiram o que eu não consegui.” (E5) “Hoje eu escuto muito dos meus sogros: ‘Ah, mas vocês vão cuidar de nós, né?’ Mas eles nunca perguntaram para o meu esposo o que ele queria fazer da vida.” (E16)

Figura 6 – Dimensão emocional: Respostas ao arrependimento ocupacional

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

As respostas ao arrependimento ocupacional, na dimensão emocional, manifestam-se por meio da ressignificação da identidade profissional e da valorização do legado intergeracional. A ressignificação está associada à superação do arrependimento pela permanência na agricultura, à reelaboração de sentido da trajetória profissional e à reconstrução da identidade ocupacional. Com base nos relatos dos entrevistados (E8) e (E3), observa-se que a ressignificação da identidade profissional repercute também na forma de viver e compreender a própria existência, atenuando o sofrimento decorrente da não realização da escolha profissional desejada.

Verificou-se que esse processo não ocorreu de forma linear, nem uniforme entre os participantes. Para alguns, a ressignificação se deu a partir de uma avaliação positiva quanto à constituição da família e à convivência na comunidade; para outros, pela percepção de pertencimento ao território e da valorização da relação com a natureza. De modo geral, a reelaboração do arrependimento ocorreu quando os entrevistados passaram a adotar valores alinhados ao seu modo de vida.

“Eu consegui estudar e concluir o curso de Ciências Contábeis e pensava em ficar morando e trabalhando na cidade. Já trabalhava em um escritório de contabilidade. Mas meu marido sempre foi do interior, nos conhecíamos desde jovens e, quando decidimos casar, eu tive que fazer uma escolha e deixar o meu sonho para trás... Hoje, consigo ver o quanto foi bom ter voltado, pois minhas filhas têm uma vida calma aqui no interior, sem violência, e conseguimos viver bem com os parentes e a comunidade... Há poucos meses, fui contratada e auxilio um escritório contábil com algumas horas, com empresas do agronegócio.” (A9)

As vivências relatadas evidenciam um processo subjetivo e emocional, no qual os participantes reconectam suas trajetórias profissionais ao momento presente, enfatizando aprendizados e valores como a autonomia. A identidade profissional, nesse contexto, é definida não apenas pela atividade desempenhada, mas pelo significado atribuído a ela ao longo do tempo.

A segunda resposta emocional ao arrependimento ocupacional está relacionada ao legado intergeracional. Observou-se, especialmente entre as mulheres, o incentivo à continuidade dos estudos das filhas, como uma forma de projetar a realização de seus próprios interesses profissionais não concretizados. O arrependimento, nesse caso, é ressignificado por meio do orgulho em ver os filhos realizando aquilo que outrora foi renunciado, sendo a identidade profissional reinterpretada à luz da nova geração. Como expressa a entrevistada (A4):“Falei para meu pai que queria fazer faculdade. E ele chorou. O sonho dele era ter escutado isso do pai dele.”

Tais relatos demonstram que a identidade profissional não se limita ao indivíduo, mas está profundamente entrelaçada com a história familiar. Compreende-se, portanto, que o legado intergeracional exerce um papel relevante na construção da identidade profissional, sobretudo quando os pais foram impedidos de concretizar seus projetos de vida. As formas como incentivam os filhos impactam diretamente na trajetória destes, atuando como herança simbólica. Nesse sentido, o legado intergeracional configura-se como uma transmissão de projetos de vida, nos quais as experiências passadas moldam o futuro — seja pela concretização, seja pelo arrependimento não resolvido.

5. DISCUSSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como os indivíduos lidam com o arrependimento decorrente da renúncia à identidade profissional ao longo do tempo. Por meio da *Grounded Theory*, identificou-se que o arrependimento ocupacional se manifesta em duas dimensões principais: cognitiva e emocional. Constatou-se que o arrependimento não precisa necessariamente resultar em sentimentos negativos, podendo ser ressignificado por meio de respostas positivas, tais como: conciliar identidades profissionais, ativar futuras identidades profissionais, ressignificar a identidade profissional e atribuir novo sentido ao legado intergeracional.

Evidenciou-se, ainda, a existência de uma classe profissional socialmente desvalorizada — os agricultores — frequentemente direcionada à continuidade da identidade profissional dos pais, sem a devida oportunidade de expressar seus próprios interesses e aspirações. Nesse contexto, ressalta-se a importância de promover uma cultura que valorize o diálogo e o reconhecimento das individualidades dos filhos de agricultores, de modo que possam ser ouvidos, compreendidos e apoiados em seus projetos profissionais, contribuindo para o fortalecimento da autonomia e da realização pessoal e profissional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresenta contribuições relevantes para a literatura sobre arrependimento ocupacional, com destaque para a identificação de respostas cognitivas e emocionais adotadas pelos indivíduos diante da renúncia à identidade profissional.

6.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS

Como contribuição teórica, compreende-se que as respostas ao arrependimento ocupacional nem sempre precisam ser negativas, conforme proposto por Berg et al. (2010) e Matarazzo et al. (2021), mas podem ser compreendidas como uma oportunidade para mudanças. Assim, esta pesquisa corrobora com McCormack (2020), Boyle et al. (2020) e Budjanovcanin & Woodrow (2022), ao afirmarem que as consequências do arrependimento podem ser positivas e contribuir para a tomada de decisões futuras, além de promover aprendizagens e o desenvolvimento de estratégias para a trajetória profissional.

Outro achado da pesquisa diz respeito à inclusão do legado intergeracional como forma de elaboração do arrependimento ocupacional. Ficou evidente na pesquisa que a resposta ao arrependimento pode ocorrer por meio da *vicarious enactment*, ou seja, pela imaginação de que outra pessoa realize a atividade profissional renunciada, conforme proposto por Obodaru (2017), atribuindo, assim, um novo sentido à trajetória profissional, a qual passa a ser ressignificada pela geração seguinte. Neste sentido, a identidade profissional passa a ser compreendida como um fenômeno relacional, mediado por vínculos geracionais.

Identifica-se também que o arrependimento ocupacional vai além das escolhas profissionais consideradas “mal realizadas”. Este estudo avança as pesquisas de Budjanovcanin & Woodrow (2022) e Roese & Summerville (2005), ao evidenciar que a renúncia de identidades profissionais contempla também aquelas que não foram vivenciadas, aproximando-se do conceito de identidades profissionais perdidas, conforme proposto por Obodaru (2017).

6.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

O estudo traz importantes implicações para a prática. Primeiro, no âmbito das políticas públicas, destaca-se a necessidade de incentivar o desenvolvimento rural, com atenção sensível à realidade vivenciada pelos agricultores, por meio da promoção de programas e ações voltados ao apoio educacional e à diversificação de renda. Identificou-se no estudo que muitos entrevistados demonstram interesse pela continuidade dos estudos, mas, em decorrência da necessidade de auxiliar a família na agricultura e das dificuldades de mobilidade, esse desejo não se concretiza.

Outro ponto identificado diz respeito aos aspectos comportamentais observados nos entrevistados, com destaque para o retraimento, o tom de voz baixo e a timidez, elementos que podem estar associados à baixa autoestima ou à internalização de uma identidade profissional socialmente desvalorizada. Assim, sugere-se que as áreas de gestão de pessoas das associações, cooperativas e demais entidades vinculadas à agricultura promovam oficinas, *workshops* e espaços de diálogo que possibilitem o compartilhamento de trajetórias, com o intuito de favorecer o desenvolvimento pessoal, o autoconceito e a autoestima de uma classe profissional historicamente não reconhecida. Ao estimular que os agricultores expressem seus sentimentos, revisitem suas histórias e fortaleçam sua autoimagem, tais ações poderão contribuir para a promoção da saúde mental nos contextos rurais.

Observou-se, também, o impacto do adoecimento mental entre os entrevistados, decorrente de fatores como sonhos não realizados, conflitos pessoais e sobreposição de papéis. Essa temática, muitas vezes negligenciada no meio rural, merece atenção especial, para que ações preventivas sejam implementadas, tanto com os jovens em fase de escolha profissional, quanto com aqueles que já manifestam

sintomas de estresse, depressão ou síndrome de *burnout*. As estratégias de saúde da família e outras entidades atuantes no meio rural precisam reconhecer que a identidade profissional pode ser fonte de dor e sofrimento emocional.

Nesse sentido, recomenda-se que sejam promovidas rodas de conversa e espaços de acolhimento, para que os agricultores possam expressar suas frustrações, elaborar os sentimentos de arrependimento e projetar novas histórias profissionais, pautadas na saúde emocional e no bem-estar.

6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

O estudo traz avanços importantes na compreensão das respostas ao arrependimento ocupacional no meio rural, mas também apresenta limitações que devem ser reconhecidas e indicadas como oportunidades para pesquisas futuras.

Inicialmente, a pesquisa foi realizada em uma região do sul do Brasil, onde o agronegócio se destaca pela exportação de carnes e pela presença de grandes agroindústrias. Nesse contexto, a realidade socioeconômica de muitos agricultores é relativamente privilegiada, em função dos incentivos oferecidos por cooperativas e associações, que estimulam a agricultura familiar e a permanência das pessoas no meio rural. Esses aspectos impactam diretamente nas trajetórias profissionais e na forma de vivenciar o arrependimento ocupacional. Dessa forma, sugere-se, para pesquisas futuras, a ampliação para outras regiões do país, visando estudos comparativos entre diferentes contextos regionais, e até mesmo uma análise entre meios rurais e urbanos, a fim de verificar semelhanças e contrastes na forma de experimentar o arrependimento ocupacional.

Em segundo lugar, embora a pesquisa tenha buscado compreender os entrevistados a partir de seus interesses profissionais, das influências no processo de permanência no meio rural e do incentivo, sobretudo por parte das mulheres, à continuidade dos estudos das filhas, não foi realizada uma análise interseccional aprofundada. Tal análise permitiria considerar outros fatores, como gênero, classe social, raça/etnia, geração e acesso a políticas públicas, em sua inter-relação com as experiências de escolha profissional e arrependimento ocupacional. Pesquisas futuras poderiam adotar essa abordagem interseccional, permitindo o entrelaçamento de dados e uma compreensão mais abrangente e sensível às singularidades dos sujeitos envolvidos.

Em terceiro lugar, o estudo adotou uma perspectiva centrada no indivíduo que vivencia ou já vivenciou arrependimento pela escolha de permanecer na agricultura e exercer essa atividade como ocupação principal. No entanto, reconhece-se que a escolha profissional é influenciada por fatores diversos, e que a percepção de outros profissionais atuantes no meio rural, como técnicos agrícolas, professores, agentes públicos e lideranças comunitárias, pode enriquecer a análise, possibilitando identificar condições estruturais, institucionais e culturais que contribuem para o arrependimento ou sua prevenção. Como sugestão para pesquisas futuras, propõe-se a realização de estudos que integrem múltiplas perspectivas, a fim de ampliar a compreensão sobre o fenômeno e identificar caminhos eficazes tanto para a prevenção quanto para o enfrentamento do arrependimento ocupacional.

Por fim, o estudo utilizou-se de entrevistas com viés retrospectivo, buscando compreender a trajetória profissional a partir das escolhas, renúncias e sentimentos de arrependimento. Embora essa abordagem contribua para o entendimento dos significados atribuídos às experiências vividas, ela pode limitar a expressão plena dos

sentimentos e a captura das nuances do processo de decisão. Nesse sentido, recomenda-se a realização de estudos longitudinais, acompanhando jovens residentes no meio rural, com o objetivo de compreender como realizam suas escolhas profissionais, quais fatores exercem maior influência, como vivenciam os dilemas entre seus interesses e as expectativas familiares, e de que forma lidam com eventuais sentimentos de arrependimento, além das estratégias utilizadas para suas decisões ocupacionais — conforme sugerido por Budjanovcanin & Woodrow (2022).

REFERÊNCIAS

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*(1), 111–137. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322

Balbino, T. de F., Ribeiro, E. M., & Shiki, S. de F. N. (2023). A dinâmica da agricultura familiar no Vale do Jequitinhonha mineiro e aspectos contemporâneos: Uma análise a partir dos censos agropecuários de 2006 e 2017. *Revista de Economia e Sociologia Rural, 61*(4), e258921. https://doi.org/10.1590/1806-9479.2022.258921

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science, 21*(5), 973–994. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497

Bilgiz-Öztürk, Ş., & Karabacak-Çelik, A. (2023). Hope and career regret: Mediator role of career adaptability and career construction. *The Career Development Quarterly, 71*(4), 267–283. https://doi.org/10.1002/cdq.12337

Boyle, F. M., Allen, J., Rey-Conde, T., & North, J. B. (2020). Aprendendo com o arrependimento. *Jornal de Cirurgia Britânica, 107*(4), 422–431. https://doi.org/10.1002/bjs.11452

Brown, A. D. (2022). Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective. *Human Relations, 75*(7), 1205–1237. https://doi.org/10.1177/0018726721993910

Buchanan, J., Summerville, A., Lehmann, J., & Reb, J. (2016). The Regret Elements Scale: Distinguishing the affective and cognitive components of regret. *Judgment and Decision Making, 11*(3), 275–286.

Budjanovcanin, A., & Woodrow, C. (2022). Regretting your occupation constructively: A qualitative study of career choice and occupational regret. *Journal of Vocational Behavior, 136*, 103743. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103743

Canivet, C., Aronsson, G., Bernhard-Oettel, C., Leineweber, C., Moghaddassi, M., Stengård, J., Westerlund, H., & Ostergren, P. O. (2017). The negative effects on mental health of being in a non-desired occupation in an increasingly precarious labour market. *SSM - Population Health, 3*, 516–524.

Charmaz, K. (2009). *A construção da teoria fundamentada: Guia prático para análise qualitativa*. Artmed.

Da Costa Hernandez, J. M., Kamiya, A. S. M., & Costa Filho, M. (2023). Influence of self-esteem on regret for criticized normal versus abnormal consumer decisions. *Journal of Consumer Marketing*. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/JCM-08-2022-5534

Dane, E. (2024). Promoting and supporting epiphanies in organizations: A transformational approach to employee development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 180*, 104295. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104295

Day, D. V., & Harrison, M. M. (2007). A multilevel, identity-based approach to leadership development. *Human Resource Management Review, 17*(4), 360–373. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.007

DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Cotton, N. C. (2009). Assuming the mantle: Unpacking the process by which individuals internalize a leader identity. In L. M. Roberts & J. E. Dutton (Eds.), *Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation* (pp. 213–232). Routledge.

Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, *17*(1), 20-40. https://doi.org/10.1111/ijmr.12035

Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review, 35*(2), 265–293. https://doi.org/10.5465/amr.35.2.zok265

Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, *50*(1), 25-32. https://doi.org/10.5465/amj.2007.24160888

Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a calling goes unanswered: Exploring the role of workplace personalizations as calling enactments. *Frontiers in Psychology, 10*, 462026. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940

Felix, B., & Santana, J. (2024). Sob pressão: Como líderes reagem a ameaças à identidade relacionada a sua liderança paradoxal. *Cadernos EBAPE.BR, 21*(6), e2022-0154. https://doi.org/10.1590/1679-395120220154

Felix, B., Tiussi, B. L., Mahadevan, J., & Dias, R. C. (2023). The great pretenders? Individuals' responses to threats to their remote worker identities. *Frontiers in Psychology, 14*, 1224548. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1224548

Fitzgibbon, L., & Murayama, K. (2022). Counterfactual curiosity: Motivated thinking about what might have been. *Philosophical Transactions of the Royal Society B, 377*(1866), 20210340. https://doi.org/10.1098/rstb.2021.0340

Froidevaux, A., Curchod, G., Degli-Antoni, S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2024). Happily retired! A consensual qualitative research to elaborate theory on resources' categorization, processes and caravans for successful retirement adjustment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(2), 699–728. https://doi.org/10.1111/joop.12489

Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and identity in the late modern age*. Stanford University Press.

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2012). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods, 16*(1), 15–31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006

Howard, M. C., & Smith, M. B. (2023). Employee regret and disappointment: Creation of a scale and foundational application of the approach/avoidance framework. *Applied Psychology, 72*(2), 419–450. https://doi.org/10.1111/apps.12367

Huang, M. J., Li, Z. B., & Su, X. F. (2022). Anticipated regret, entrepreneurial cognition, and entrepreneurial persistence. *Frontiers in Psychology, 13*, 788694. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.788694

Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of life and health: Influence of preparation for retirement behaviors through the serial mediation of losses and gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(9), Article 1539. https://doi.org/10.3390/ijerph16091539

Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of Research and Reflections in Education, 11*(2), 187–196. https://ue.edu.pk/jrre/articles/1100117.pdf

Lecci, L., Okun, M. A., & Karoly, P. (1994). Life regrets and current goals as predictors of psychological adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(4), 731–741. https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.731

Liao, C., Lin, H. N., Luo, M. M., & Chea, S. (2017). Factors influencing online shoppers' repurchase intentions: The roles of satisfaction and regret. *Information and Management, 54*(5), 651–668. https://doi.org/10.1016/j.im.2016.12.005

MacIntyre, A. (1981). *After virtue*. Duckworth.

Matarazzo, O., Abbamonte, L., Greco, C., Pizzini, B., & Nigro, G. (2021). Regret and other emotions related to decision-making: Antecedents, appraisals, and phenomenological aspects. *Frontiers in Psychology, 12*, 783248. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.783248

McCormack, T., Feeney, A., & Beck, S. R. (2020). Regret and decision-making: A developmental perspective. *Current Directions in Psychological Science, 29*(4), 346–350. https://doi.org/10.1177/0963721420917688

Monteiro, R., & Mujica, F. P. (2022). A identidade sociocultural do jovem agricultor na vitivinicultura familiar e sua relação com a sucessão rural. *Revista de Economia e Sociologia Rural, 60*(spe), e235637. https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.235637

Nielsen, J. D., & Gish, J. J. (2024). When old and new selves collide: Identity conflict and entrepreneurial nostalgia among ex-entrepreneurs. *Personnel Psychology, 77*(1), 165–195. https://doi.org/10.1111/peps.12626

Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal, 60*(2), 523–553. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432

Ogbanufe, O., & Pavur, R. (2022). Going through the emotions of regret and fear: Revisiting protection motivation for identity theft protection. *International Journal of Information Management, 62*, 102432. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102432

Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review, 36*(4), 641–662. https://doi.org/10.5465/amr.2009.0087

Pollnow, G. E., Caldas, N. V., & Anjos, F. S. dos. (2023). Sucessão geracional e instalação de jovens na agricultura: A percepção de organizações sindicais da Espanha. *Revista de Economia e Sociologia Rural, 61*(4), e263213. https://doi.org/10.1590/1806-9479.2022.263213

Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal, 40*(4), 862–898. https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256951

Roese, N. J., & Summerville, A. (2005). What we regret most and why. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(9), 1273–1285. https://doi.org/10.1177/0146167205274693

Sijtsema, J. J., Zeelenberg, M., & Lindenberg, S. M. (2021). Regret, self-regulatory abilities, and well-being: Their intricate relationships. *Journal of Happiness Studies*, 1–26. https://doi.org/10.1007/s10902-021-00446-6

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage.

Sturges, J., & Bailey, C. (2023). Walking back to happiness: The resurgence of latent callings in later life. *Human Relations, 76*(8), 1256–1284. https://doi.org/10.1177/00187267221095759

Sugiyama, K., Ladge, J. J., & Dokko, G. (2024). Stable anchors and dynamic evolution: A paradox theory of career identity maintenance and change. *Academy of Management Review, 49*(1), 135–154. https://doi.org/10.5465/amr.2020.0351

Veseth, M., Ese, M., Binder, P. E., & Moltu, C. (2024). 'Holding on to regret as a kind of enrichment'- qualitative exploration of the role that work-related regrets play in therapists' clinical practice. *Counselling Psychology Quarterly, 37*(1), 137–154. https://doi.org/10.1080/09515070.2023.2191310

Wang, Y., Lau, D. C., & Kim, Y. (2024). Accentuating the positive: How and when occupational identity threat leads to job crafting and positive outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(1), 131–159. https://doi.org/10.1111/joop.12464

Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2007). A theory of regret regulation 1.0. *Journal of Consumer Psychology, 17*(1), 3–18. https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1701_3

APÊNDICE A - PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Formulário de Entrevista
Perfil Sociodemográfico: Idade Sexo Escolaridade Estado civil Tem filhos? Se sim, quantos? Há quanto tempo trabalha na agricultura? Tem outro tipo de atividade que exerce juntamente com a agricultura? **Escolha Profissional** Conte como foi a decisão de permanecer na agricultura? Quais fatores influenciaram para escolher a agricultura como atividade profissional? Com qual idade definiu essa escolha?

Você tinha interesse em outras atividades/profissões. Fale sobre isso.

Se tinha outros interesses, quais eram os sentimentos na época e quais sentimentos sente atualmente?

Considera que esses interesses ainda estão presentes de alguma forma em sua vida?

Você se sente satisfeito com a escolha realizada?

Arrependimento Ocupacional

Você sente arrependimento atualmente em relação à escolha de trabalhar na agricultura?

Em outros momentos da vida, já sentiu arrependimento?

Que tipo de sentimento desperta em você estar exercendo uma atividade profissional, com interesse em outra atividade?

No decorrer desses anos, houve alguma alteração de percepção em relação ao arrependimento?

Você ainda pensa em mudar de profissão em relação ao arrependimento que sente?

Você considera esse arrependimento foi causado por você ou por outros fatores?

Você considera que teve algum tipo de aprendizado em relação ao arrependimento?

Em quais momentos, você sente mais arrependimento?

O que projeta para seu futuro profissional?

Tem interesse de complementar mais alguma coisa, que considera relevante?

Fonte: Os autores

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa **COMO OS INDIVIDUOS RESPONDEM AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL** sob a responsabilidade da pesquisadora Liani M Hanauer Favretto a qual pretende compreender como os indivíduos lidam com arrependimento gerado pela renúncia de identidade profissional ao longo do tempo Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista.

A sua participação é isenta de despesas e tem direito de buscar indenizações nos termos da lei por eventuais danos, efeitos colaterais e reações adversas ou ainda à assistência, a tratamento decorrentes de sua participação na pesquisa.

A pesquisa se justifica no sentido de ampliar estudos voltados ao arrependimento ocupacional, relacionando as identidades profissionais renunciadas, sendo os riscos mínimos, como reviver o sentimento de arrependimento voltado ao trabalho. Caso haja algum desconforto maior, o participante tem direito a interromper a entrevista a qualquer momento. Quanto aos benefícios, será de analisar sua trajetória profissional e mesmo identificando o arrependimento ocupacional, compreender os aprendizados que obteve pro meio deste. Caso haja necessidade, será disponibilizado o Núcleo de Serviços em Psicologia Concórdia, para alguma orientação.

Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa.

O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. O Sr. tem a garantia de receber o resultado da pesquisa, se assim desejar. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador Liani M Hanauer Favretto, pelo telefone 49 99989-0727, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UNC, na Av. Presidente Nereu Ramos, 1071, Jardim do Moinho, Mafra-SC, telefone (47) 3641-5515 e/ou e-mail comitedeetica@unc.br

Eu_____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso desistir quando quiser, sem qualquer explicação. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

Data: ___/ ____/ _____

_____
Assinatura do participante

CPF:_____
RG:_____

_____
Assinatura do professor Responsável
Profissão:
Nº de Registro no Conselho/CPF

Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

ANEXO B - APROVAÇÃO DA PESQUISA PELO COMITÊ DE ÉTICA

Universidade UNC do Contestado

UNC - UNIVERSIDADE DO CONTESTADO

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: COMO OS INDIVÍDUOS RESPONDEM AO ARREPENDIMENTO OCUPACIONAL
Pesquisador: LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO
Área Temática:
Versão: 1
CAAE: 81572624.2.0000.0117
Instituição Proponente: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO CONTESTADO - FUNC
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.991.997

Apresentação do Projeto:
As informações elencadas no campo Apresentação do Projeto foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335261%20(1).pdf)

O presente projeto visa ampliar o estudo sobre arrependimento ocupacional, para além daquele vivenciado pelos indivíduos que optaram por uma
determinada escolha profissional ou escolhas realizadas a partir de oportunidades de carreira, mas sim, um olhar para o arrependimento daqueles
indivíduos que renunciaram a uma identidade profissional. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo compreender como os indivíduos lidam
com o arrependimento ocupacional gerado pela renúncia de identidade profissional ao longo do tempo. Para isso, este estudo contará com uma
abordagem qualitativa, de cunho exploratório, utilizando a técnica da Grounded Theory. Participarão da pesquisa agricultores, com idade superior a
18 anos, que tem como atividade principal a agricultura, residentes no meio rural e que vivenciam/vivenciaram a renúncia em relação uma identidade
profissional. O instrumento de coleta de dados será uma entrevista semiestruturada, sendo os

Endereço: Av. Nereu Ramos 1071, Jardim Moinho, Bloco G, Sala Comitê de Ética.
Bairro: Jardim do Moinho **CEP:** 89.306-076
UF: SC **Município:** MAFRA
Telefone: (47)3641-5515 **Fax:** (47)3641-5515 **E-mail:** comitedeetica@unc.br

dados analisados por meio da Grounded Theory.

Objetivo da Pesquisa:

As informações elencadas no campo Objetivo da Pesquisa foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335261%20(1).pdf)

Objetivo Primário:

Compreender como os indivíduos lidam com arrependimento gerado pela renúncia de identidade profissional ao longo do tempo.

Objetivo Secundário:

Identificar aspectos emocionais a partir da renúncia da identidade profissional;

Conhecer estratégias utilizadas para o bem-estar a partir da renúncia da identidade profissional.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As informações elencadas nos campos Avaliação dos Riscos e Benefícios foram retirados integralmente do arquivo informações básicas da Pequisa (PB_Informações_Básicas do Projeto file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PB_INFORMA%C3%87%C3%95ES_B%C3%81SICAS_DO_PROJETO_2335261%20(1).pdf)

Riscos:

Os riscos da pesquisa são mínimos, como reviver o sentimento de arrependimento voltado ao trabalho. Caso haja algum desconforto maior, o
participante tem direito a interromper a entrevista a qualquer momento. Caso haja necessidade, será disponibilizado o Núcleo de Serviços em
Psicologia Concórdia, para alguma orientação.

Benefícios:

Quanto aos benefícios, será de analisar sua trajetória profissional e mesmo identificando o arrependimento ocupacional, compreender os
aprendizados que obteve pro meio deste.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo é nacional. De caráter acadêmico - obtenção de título de doutorado. patrocínio

próprio. País de origem: Brasil. Número de participantes incluídos: 50. Previsão de inicio e encerramento do estudo: setembro à dezembro de 2024.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Análise:

TCLE: Atendido

Folha de Rosto: Atendido

Projeto: Atendido

Entrevista: Atendido

Cronograma: Atendido

Recomendações:

A pesquisa atende os preceitos éticos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

CONCLUSÃO:

Projeto apresentado atende os preceitos éticos de acordo com as resoluções vigentes.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este CEP aprova o presente trabalho. Recomenda-se ao pesquisador finalizar sua pesquisa na Plataforma após o término do projeto.

Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios parciais e final da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciadas no CEP, conforme norma operacional CNS n° 001/13, item XI.2.d.

Este CEP não responde por técnicas/instrumentos metodológicos não mencionados no projeto. O pesquisador é responsável por executar o projeto como delineado nos documentos apresentados a Plataforma Brasil, e se caso houver a necessidade de modificações, este CEP deverá ser notificado via emenda na própria Plataforma para nova avaliação ética.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situaçã
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2335261.pdf	05/07/2024 11:13:42		Aceito

UNC - UNIVERSIDADE DO CONTESTADO

Continuação do Parecer: 6.991.997

Outros	Formulario_entrevista3.docx	05/07/2024 11:13:24	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto3_comite.docx	05/07/2024 11:11:07	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ARREPENDIMENTO.pdf	05/07/2024 11:10:42	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto.pdf	05/07/2024 11:10:34	LIANI MARIA HANAUER FAVRETTO	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

MAFRA, 08 de Agosto de 2024

Assinado por:
ANTONIO CARLOS MATTAR MUNHOZ
(Coordenador(a))

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO GERAL

Esta tese teve como objetivo ampliar a compreensão sobre a construção da identidade profissional, considerando os obstáculos que podem dificultar esse processo, tais como a renúncia a interesses profissionais, a permanência prolongada nos jogos de identidade, a inação de carreira e o arrependimento ocupacional. A estrutura da tese foi organizada em três capítulos, apresentados na forma de artigos científicos.

O Capítulo 2, intitulado *Renunciadas, não abandonadas: como os imigrantes venezuelanos lidam com suas identidades profissionais perdidas no Brasil ao longo do tempo,* evidenciou que os imigrantes entrevistados expressaram sentimentos de descontinuidade em relação às suas identidades profissionais de origem, bem como de invisibilidade e depreciação de suas trajetórias anteriores. Contudo, demonstraram também o uso de estratégias de enfrentamento para manter essas identidades em seus autoconceitos, por meio da ativação passada, presente e futura. A pesquisa articulou, ainda, perspectivas individuais, temporais e contextuais, oferecendo uma visão sistêmica da experiência identitária no processo migratório.

O Capítulo 3, *Quando o fantasiar nos paralisa: relacionando jogos de identidade à inação de carreira*, apontou que a permanência prolongada nos jogos de identidade pode conduzir à inação de carreira, associada à baixa autoeficácia, formando um ciclo de jogos de identidade, inação e baixa autoeficácia. Os indivíduos demonstraram dificuldades em abandonar identidades profissionais anteriores e, simultaneamente, em avançar na construção de uma nova identidade alinhada a seus interesses. Essa

hesitação prolongada gerou sentimentos de estagnação, insegurança e frustração, contribuindo para o não agir na carreira.

O Capítulo 4, *Como os indivíduos respondem ao arrependimento ocupacional*, demonstrou que o arrependimento decorrente da renúncia a uma identidade profissional não realizada pode ser elaborado de maneira construtiva. Isso ocorre quando os indivíduos adotam respostas cognitivas e/ou emocionais ao arrependimento, tais como: (a) conciliação de identidades profissionais; (b) ressignificação da identidade profissional; (c) ativação de projetos futuros; e (d) construção de um legado intergeracional.

A articulação entre os três estudos permitiu compreender que a identidade profissional se constitui como um processo contínuo de negociação entre o que foi possível realizar e os interesses que ainda se projetam para o futuro. Este processo envolve não apenas escolhas conscientes e adaptativas, mas também estratégias de enfrentamento frente a perdas, hesitações e arrependimentos. Ao integrar diferentes perspectivas — migratória, psicossocial e ocupacional —, a tese avança na compreensão da complexidade envolvida na (re)construção da identidade profissional ao longo da vida.