

**FUCAPE PESQUISA E ENSINO LIMITADA - FUCAPE MA**

**ANA MARIA SOUZA DOS SANTOS**

**SER VETERINÁRIO, CURAR ANIMAIS OU MELHORAR O MUNDO?  
COMPREENDENDO COMO VETERINÁRIOS VIVENCIAM OS  
DESAFIOS DE VIVER SEU CHAMADO OCUPACIONAL**

**SÃO LUÍS  
2020**

**ANA MARIA SOUZA DOS SANTOS**

**SER VETERINÁRIO, CURAR ANIMAIS OU MELHORAR O MUNDO?  
COMPREENDENDO COMO VETERINÁRIOS VIVENCIAM OS  
DESAFIOS DE VIVER SEU CHAMADO OCUPACIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada – Fucape MA, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Contabilidade e Administração

Orientador: Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo.

**SÃO LUÍS  
2020**

**ANA MARIA SOUZA DOS SANTOS**

**SER VETERINÁRIO, CURAR ANIMAIS OU MELHORAR O MUNDO?  
COMPREENDENDO COMO VETERINÁRIOS VIVENCIAM OS  
DESAFIOS DE VIVER SEU CHAMADO OCUPACIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada - Fucape MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração

Aprovada em 14 de fevereiro de 2020.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr.: BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAUJO**  
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

---

**Prof. Dr.: EMERSON WAGNER MAINARDES**  
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>: SILVELI CRISTO DE ANDRADE**  
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

## AGRADECIMENTOS

Direciono os meus agradecimentos a Deus, ser supremo que me conduziu, dando-me coragem, fé e esperança durante todos os dias da minha vida.

A meus pais, Sebastião e Adelaide (*In Memoriam*), que na sua simplicidade ensinaram-me os primeiros passos direcionando meu futuro.

Ao meu esposo Washington César, que com a sua compreensão esteve sempre ao meu lado somando forças para superar as dificuldades.

Aos meus familiares, irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas, sobrinhos e sobrinhas, pelas palavras amigas e incentivos.

Ao Professor/orientador Dr. Bruno Félix Von Borell de Araujo, pela orientação segura e contribuição na elaboração deste trabalho.

E a todos os colegas e amigos de turma que me proporcionaram um convívio maravilhoso. A eles agradeço as alegrias que partilhamos durante todo o curso.

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi compreender como os médicos veterinários vivenciam os desafios de viver seu chamado ocupacional. Foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, com a abordagem da grounded theory, por meio de entrevistas narrativas. Desenvolvemos uma teoria substantiva que sustenta que: a) um chamado ocupacional pode ser vivenciado sobre diferentes significados construídos pelos trabalhadores (no caso particular, os veterinários pesquisados); b) essas diferentes construções de sentido levam os trabalhadores a vivenciarem diferentes emoções e desafios de curto e longo prazo no trabalho; c) esses diferentes desafios são superados por distintas estratégias de superação. Este trabalho contribui para a literatura sobre chamados no sentido de romper com a visão tradicional de que possuir um chamado ocupacional enseja um significado do trabalho monolítico em si. Diferentemente, o estudo sugere que diferentes significados relativos a um chamado podem produzir distintos efeitos na trajetória de carreira dos sujeitos.

**Palavras-chave:** Chamado Ocupacional, Grounded Theory, Veterinários, Carreira, Sentido do trabalho.

## **ABSTRACT**

This study aims to understand how veterinarians experience the challenges of living their occupational calling. We performed qualitative research using the grounded theory approach through narrative interviews. We developed a substantive theory that argues that: a) workers, veterinarians in this study, can experience an occupational calling under different self-constructed meanings; b) these different self-constructed meanings lead workers to experience distinct short- and long-term emotions and challenges; c) workers apply a variety of strategies to overcome these challenges. This work contributes to the literature on callings by parting with the traditional view that having an occupational calling reflects a monolithic meaning of the job itself. In contrast, the study suggests that different meanings related to a calling may produce different effects on the subjects' career path.

**Keywords:** Occupational calling; Grounded theory; Veterinarians; Career; Meaning of work.

## SUMÁRIO

<b>Capítulo 1</b> .....	<b>7</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>Capítulo 2</b> .....	<b>10</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
2.1 DESAFIOS NO TRABALHO: O QUE SABEMOS ATÉ AGORA? .....	10
2.2 COMO INDIVÍDUOS RESPONDEM A DESAFIOS NA BUSCA POR VIVER CHAMADOS OCUPACIONAIS? .....	13
<b>Capítulo 3</b> .....	<b>17</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>17</b>
<b>Capítulo 4</b> .....	<b>20</b>
<b>4 RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
4.1 O SIGNIFICADO DO CHAMADO .....	22
4.2 EMOÇÕES DESAFIADORAS COMUMENTE VIVENCIADAS .....	24
4.3 CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DE LONGO PRAZO .....	26
4.4 ESTRATÉGIAS DE SUPERAÇÃO .....	28
<b>Capítulo 5</b> .....	<b>32</b>
<b>5 DISCUSSÃO</b> .....	<b>32</b>
<b>Capítulo 6</b> .....	<b>35</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>37</b>

## Capítulo 1

### 1 INTRODUÇÃO

O trabalho no mercado contemporâneo tem sido cada vez mais um cenário no qual pessoas buscam vivenciar uma carreira com significados que transcendem a mera busca por recompensas financeiras (Allan, Duffy, & Collisson, 2018). Nesse contexto, tem sido crescente o interesse pelo tema chamados ocupacionais (Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018), que são definidos como “uma abordagem em relação ao trabalho que reflete uma busca por um senso de propósito e significado usado para ajudar outras pessoas ou contribuir para um bem comum, motivada por demandas internas ou externas” (Duffy et al., 2018, p. 426). Apesar da ênfase dominante nos aspectos positivos de se ver o trabalho como um chamado, como maior satisfação com a vida e comprometimento com a carreira (Lee, Lee, & Shin, 2019), nem todos os estudos sobre o tema adotam esse olhar. Alguns estudos têm explorado desafios de indivíduos ao buscarem vivenciar seus chamados (p.e., Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018; Berkelaar & Buzzanell, 2015), uma vez que nem todos conseguem construir uma carreira com essas características.

No entanto, mesmo dentre os estudos que discutem chamados ocupacionais sob o ângulo dos desafios de vivenciá-los, geralmente os indivíduos que os possuem são apresentados como pessoas persistentes e vivenciadoras de um senso de destino (Hall & Chandler, 2005; Duffy & Sedlacek, 2007). Isso pode ser entendido como uma visão demasiadamente heroica e irrealista a respeito desses profissionais (Schabram & Maitlis, 2017). Outros estudos, que possuem uma visão mais realista e processual a respeito de como indivíduos superam desafios para viver um chamado, exploram as

diversas respostas a esses desafios, como aceitação passiva, sabotagem, saída do emprego e adoção de soluções criativas (Shoss, Witt, & Vera, 2012; Berg, Grant, & Johnson, 2010). Esses estudos se mostram relevantes, já que direcionam a atenção para além de uma visão romantizada e estereotipada de trabalhadores com chamados ocupacionais, ao explorarem o “como” do processo pelo qual eles buscam vivenciar tais chamados.

Apesar da contribuição dos citados estudos, é possível identificar algumas lacunas na literatura. Ainda que haja evidências de que indivíduos respondem de formas distintas a esses desafios ao longo do tempo (Ng, Feldman, & Lam, 2010), faz-se necessário melhor compreender como eles buscam superar os desafios para viver um chamado ocupacional. Os estudos citados não exploraram de forma mais ampla as diferentes reações que distintos indivíduos com um mesmo chamado ocupacional podem adotar para buscar vivenciá-lo. Apesar de estudos anteriores citarem a influência de valores pessoais, emoções e significados do trabalho na maneira como indivíduos buscam superar os citados desafios (Schabram & Maitlis, 2017), esses aspectos ainda precisam ser mais bem explorados no contexto de chamados ocupacionais, que tendem a amplificá-los (Duffy & Dik, 2013).

Diante dessa lacuna, o objetivo deste trabalho foi compreender como indivíduos negociam os desafios que enfrentam na busca por vivenciar um chamado ocupacional. Para tal, foi realizado um estudo com veterinários brasileiros. É esperado que indivíduos os quais vivenciam um mesmo chamado ocupacional enfrentem desafios similares, mas devido a suas diferentes formas de interpretar a realidade, adotem distintos caminhos para interpretar, responder e negociar. Tais caminhos seriam uma sequência de experiências emocionais, psicológicas e comportamentais comuns a alguns grupos de indivíduos (e diferente de outros grupos) que buscam

vivenciar um chamado ocupacional (Schabram & Maitlis, 2017). De forma a melhor alcançar esse objetivo, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, baseada na abordagem da *grounded theory*, por meio de entrevistas narrativas em profundidade e de uma análise indutiva delas. Os resultados mostraram que indivíduos constroem o sentido e vivenciam os desafios de viver seu chamado de três formas distintas: ser um veterinário (“Chamado a ser”/foco na identidade), curar animais (“Chamado a fazer”/ foco na atividade); melhorar o mundo (“Chamado a contribuir”/ foco na entrega a ser realizada). Além disso, o estudo mostrou que cada uma dessas formas produz diferentes implicações para a forma como os indivíduos constroem objetivos, vivenciam emoções e desafios e buscam superá-los.

Este estudo oferece duas contribuições centrais para a literatura sobre chamados ocupacionais. Primeiro, contribui para adotar uma visão multifacetada, e não unitária, a respeito da busca por fundamentar o trabalho em um sentido de chamado, explorando as diferentes dinâmicas que indivíduos podem vivenciar nesse processo. Segundo, busca superar a discussão dicotomizada a respeito dos efeitos positivos e negativos de se buscar viver um chamado ocupacional (Lysova et al., 2018). Em vez disso, exploramos as circunstâncias e razões pelas quais ambos os efeitos se manifestam.

## Capítulo 2

### 2 REFERENCIAL TEÓRICO

É natural que, devido a questões individuais e contextuais, pessoas encontrem desafios na sua vida laboral (Buyken, Klehe, Zikic, & Van Vianen, 2015). Tais desafios se manifestam em questões como falta de recursos disponíveis, relações humanas ou jogos de poder, os quais dificultam que pessoas alcancem resultados (Mallet & Wapshott, 2015; Whiston & Cinamon, 2015; Yates & Hooley, 2018). Neste tópico, apresentamos o referencial teórico sobre como indivíduos lidam com desafios na carreira e que foi utilizado como sensibilizador da teoria fundamentada construída. Inicialmente, apresentamos uma revisão sobre o que a literatura tem abordado até o momento sobre como lidamos com desafios no trabalho em geral. Em seguida, revisamos os estudos dedicados a analisar como indivíduos respondem a desafios ao entenderem que possuem chamados ocupacionais. Por fim, a partir desses pontos de partida teóricos, apresentamos a questão de pesquisa norteadora da realização do presente estudo.

#### 2.1 DESAFIOS NO TRABALHO: O QUE SABEMOS ATÉ AGORA?

A literatura tem mostrado evidências robustas de que a maneira como indivíduos interpretam seus desafios de carreira em geral traz consequências para suas emoções e, em um segundo momento, para o trabalho que realizam. Estudos mostram que, quando profissionais interpretam desafios no trabalho como algo que os afasta de seus objetivos pessoais e de trabalho, isso tende a afetá-los emocionalmente, levando à raiva, medo e ansiedade (Dong, Seo, & Bartol, 2014). Tais

emoções negativas produzem efeitos indesejáveis para o trabalho, como desengajamento moral (Fida, Paciello, Tramontano, Fontaine, Barbaranelli, & Farnese, 2015), comportamentos contraproducentes (Bauer & Spector, 2015), falta de pontualidade, sabotagem de equipamentos e comportamentos abusivos com outros funcionários (Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010).

Assim como acontece com as emoções, há também estudos os quais sinalizam que desafios podem afetar a atitude de funcionários que, por sua vez, tendem também a diminuir os resultados produtivos no trabalho. Por exemplo, trabalhar em organizações vistas como arenas políticas e com líderes narcisistas ou tóxicos tendem a reduzir a satisfação no trabalho e a aumentar as chances de rotatividade (Lavoie-Tremblay, Fernet, Lavigne, & Austin, 2016; Tu, Bono, Shum, & LaMontagne, 2018; Lam & Xu, 2019). Esses processos são considerados adoecedores e podem ser percebidos por meio de um processo de *sensemaking*, o qual ocorre de forma processual ou também a partir de um evento que leva o indivíduo a perceber a condição desfavorável na qual se encontra (Lee & Mitchell, 1994).

No entanto, apesar da predominante ênfase da literatura nas consequências negativas dos desafios vivenciados no ambiente laboral, nem todas as pessoas lidam com desafios profissionais de forma negativa. Há uma corrente de estudos que direcionam a atenção para as estratégias de *coping*, ou seja, para como as pessoas lidam com tais desafios, de forma a negociá-los, reduzi-los ou eliminá-los. Estudos sobre voz e silêncio no trabalho, por exemplo, têm indicado que expressar insatisfações ou pontos de vista relacionados a desafios no ambiente de trabalho de forma construtiva tende a gerar consequências mais positivas para o indivíduo e seu trabalho que silenciar-se (Li, Liao, Tangirala, & Firth, 2017; Felix, Mello, & von Borell, 2018; Lam, Loi, Chan & Liu, 2016). Outras pesquisas sobre *job crafting* (Esmaeili,

Mohammad, & Soltani, 2019), negociação de identidades (Bardon, Brown, & Pez , 2017) e adaptabilidade de carreira (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017) também apontam que essas características podem ajudar, por diferentes mecanismos, indivíduos a melhor negociar os desafios encontrados no âmbito do trabalho.

Diferentemente dessas perspectivas que focam em um olhar temporal transversal para o fenômeno, outras duas correntes de pesquisa se dedicam a discutir os desafios profissionais em uma perspectiva de longo prazo. De um lado, o conceito de burnout, uma condi o cumulativa conhecida como uma “síndrome psicológica resultante de estressores cr nicos no trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, p. 397) revela os efeitos negativos. Estudos sobre esse tema apontam que indivíduos vivenciam uma evolu o gradual da exaustão para o cinismo, o empobrecimento das rela es no trabalho e a queda no desempenho (Maslach & Leiter, 2016; Mo & Shi, 2017). De outro, *thriving*, resposta construtiva a desafios que leva indivíduos a alcançarem um maior senso de vitalidade e aprendizagem (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005), tem sido explorado como uma consequência positiva de longo prazo para desafios no trabalho (Prem, Ohly, Kubicek, & Korunka, 2017; Lengnick-Hall & Beck, 2016).

De forma geral, esses estudos mostram que: a) a maneira como indivíduos interpretam os desafios encontrados no trabalho tende a conduzi-los a diferentes respostas a tais desafios; b) as respostas a tais desafios trazem consequências para os efeitos que se produzem para indivíduos e organiza es; e c) no longo prazo, os efeitos dessas rea es positivas e negativas tendem a ser ampliados em consequências respectivamente positivas e negativas. Tal revisão, no entanto, se refere a desafios profissionais mais amplos. Assim, no t pico seguinte, adentramos

nas especificidades dos desafios profissionais quando se busca vivenciar um chamado ocupacional.

## 2.2 COMO INDIVÍDUOS RESPONDEM A DESAFIOS NA BUSCA POR VIVER CHAMADOS OCUPACIONAIS?

Chamado ocupacional é um conceito relativamente novo na literatura de carreiras, e há distintas abordagens para o estudo do tema. É comum a concepção de que o termo se refere a um construto psicológico que não é manifesto explicitamente em muitas das literaturas existentes sobre carreiras, como as de trabalho significativo ou vocação, em vez de se tratar de uma teoria nova (Duffy et al., 2018). O termo tem sido estudado sob duas orientações dominantes: a neoclássica e a moderna. Segundo a definição neoclássica, chamados são vistos como um impulso em direção a alguma designação proveniente de um senso de destino ou de uma origem divina que convida o indivíduo a performar um trabalho que visa ao benefício de outras pessoas em sua carreira (Baumeister, 1991; Bunderson & Thompson, 2009). Por sua vez, a definição moderna enfatiza um direcionamento interno que promove nos indivíduos um desejo por encontrar autorrealização e significado no contexto do trabalho. Segundo essa abordagem moderna, que foi a escolhida para orientar o presente estudo, um chamado ocupacional pode ser entendido como “um senso que faz com que indivíduos (a) se sintam chamados por algo externo, para além de si, em direção a alguma carreira em particular, de forma que (b) tal chamado seja a fonte da expressão do sentido de vida mais amplo de uma pessoa e que (c) veja a necessidade ou o benefício de outros como fonte motivadora” (Duffy, Dik, & Steger, 2011, p. 211).

A despeito de a literatura sobre chamados ocupacionais geralmente enfatizar os aspectos positivos de se viver um chamado ocupacional, há também evidências de

que eles trazem consigo desafios relevantes. Estudos recentes apontam que pessoas possuidoras de uma abordagem baseada na noção de chamado para o trabalho tendem a apresentar maior engajamento (Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016), comprometimento (Duffy et al., 2011) e satisfação com a vida (Duffy, Allan, & Bott, 2012). No entanto, nem tudo são flores: há também indícios de que perceber e viver chamados ocupacionais está associado a efeitos indesejados, como o vício no trabalho (Keller, Spurk, Baumeler, & Hirschi, 2016), menor qualidade do sono e vigor matinal (Clinton, Conway, & Sturges, 2017), empregabilidade (Lysova et al., 2018), burnout (Yoon, Hunt, Ravella, Jun, & Curlin, 2017). e exploração organizacional (Duffy, Douglass, Autin, England, & Dik, 2016). Assim, chamados são vistos como uma faca de dois gumes em termos de suas consequências (Lysova et al., 2018; Hirschi, Keller, & Spurk, 2019), e faz-se necessário melhor compreender como indivíduos lidam com os desafios de vivenciá-los.

Ainda que não tenham sido encontrados estudos que explorem como indivíduos negociam os desafios de viver chamados organizacionais, três literaturas apontam caminhos que podem ser vistos como sensibilizadores. Primeiro, tais desafios parecem ser influenciados por como as pessoas interpretam as situações que se apresentam em suas trajetórias. Esse aspecto pode ser explorado por meio do conceito de *Sensemaking*, o qual se refere ao processo pelo qual pessoas constroem sentido diante de eventos ou temas surpreendentes, ao se indagarem sobre o que está acontecendo ou qual é a história por trás dos fatos (Weick, Sutcliffe, & Obstfeld, 2005). Indivíduos realizam tal construção de sentido por meio de processos cíclicos de interpretação e ação, que os levam à criação de interpretações subjetivas verossímeis e relativamente sustentáveis (Maitlis, 2009). Como os desafios experimentados ao se perceber e viver um chamado ocupacional são construídos na

interface entre valores pessoais e nos fatos que se apresentam em si (Obodaru, 2017), entendemos como razoável a ideia de que o *sensemaking* tenha um potencial explicativo na forma como indivíduos lidam com os desafios de vivenciar chamados ocupacionais.

Segundo, como citado anteriormente, a literatura sobre emoções no trabalho sugere que elas tendem a influenciar a maneira como pessoas lidam com desafios no trabalho (Dong, Seo, & Bartol, 2014; Fida et al., 2015; Bauer & Spector, 2015). Sendo assim, é esperado que esses efeitos também estejam presentes, talvez de forma acentuada, em desafios ocorridos no contexto de chamados, uma abordagem de alto engajamento e expectativas em relação ao trabalho (Duffy et al., 2018). Como a busca por viver chamados tende a despertar sentimentos de esperança por uma vida e um trabalho dotados de significado (Felix & Cavazotte, 2019; Obodaru, 2017) ao mesmo tempo em que pode gerar sentimentos de raiva e ansiedade em casos de desafios, faz sentido destacar esse aspecto como potencial influenciador nesse processo.

Terceiro, os citados estudos que adotam uma perspectiva temporal de longo prazo sobre desafios no trabalho por meio de conceitos como burnout (Maslach & Leiter, 2016; Mo & Shi, 2017; Spreitzer et al., 2005) e *thriving* (Prem et al., 2017; Lengnick-Hall & Beck, 2016) também parecem ser especialmente relevantes no caso de chamados ocupacionais. É razoável sugerir que em um contexto de uma abordagem para o trabalho em que ele é visto como altamente significativo e gerador de propósito (Duffy et al., 2018) os efeitos negativos manifestados no burnout e os mecanismos positivos de adaptação expressos por meio do *thriving* sejam amplificados (Schabram & Maitlis, 2017). Por um lado, pode ser torturante a frustração após investir por um longo prazo em um chamado que não apresente os resultados pessoais esperados (Berg et al., 2010) sem que o indivíduo tenha percebido a tempo

que estava alocando recursos que não gerariam retorno. Por outro, a intensidade e persistência características da busca por viver um chamado podem levar indivíduos a se tornarem mais focados e resilientes diante de dificuldades (Carver, 1998). Assim, uma perspectiva temporal pode ser especialmente relevante como olhar sensibilizador para esta pesquisa.

Cabe destacar que as literaturas apontadas nesta seção são apresentadas como ideias sensibilizadoras para a ida ao campo, e não como categorias de análise que levariam a uma abordagem dedutiva. O estudo a ser realizado se constitui como uma *grounded theory* e, como tal, considera perspectivas teóricas prévias como elementos que apenas sensibilizam o leitor para orientar inicialmente sua imersão no campo. A seguir, são aprofundadas as questões metodológicas que orientaram a realização do presente estudo.

## **Capítulo 3**

### **3. METODOLOGIA**

O objetivo do presente estudo é compreender como indivíduos negociam os desafios que enfrentam na busca por vivenciar um chamado ocupacional. Para tal, foi desenvolvida uma teoria fundamentada nos dados (TFD) (*Grounded Theory*). A TFD é um método de pesquisa qualitativa que fornece a possibilidade de desenvolver uma teoria (Charmaz, 2009) alicerçada nos dados coletados e que se mostra adequada para situações nas quais não haja uma teoria prévia para o estudo do tema em questão, o que é o caso do presente estudo.

A população objeto de análise da pesquisa foram médicos veterinários em estados do Nordeste e Sudeste brasileiro em exercício profissional. Como o estudo visa identificar como pessoas negociam os desafios de viver um chamado profissional, o estudo contou apenas com a participação de sujeitos que declararam possuir um chamado profissional ativo. Os indivíduos que foram convidados a participar do estudo responderam a uma escala de quatro itens de Percepção de Chamado Ocupacional de Dik, Eldridge, Steger e Duffy (2012), com uma escala Likert de 5 pontos e opções de respostas variando de 1 (“Não é verdadeiro para mim”) a 5 (“Totalmente verdadeiro para mim”). As questões incluem frases descritivas como “Eu tenho um chamado para um tipo particular de trabalho” e “Na minha carreira, eu entendo que possuo um chamado”. Foram convidados para realizar entrevistas os participantes que responderam com as opções 4 (“Predominantemente verdadeiro para mim”) ou 5 (“Totalmente verdadeiro para mim”).

Os veterinários foram contatados a partir de listas obtidas em sindicatos da categoria e por meio de contatos pessoais. Foram convidados a participarem do estudo 12.892 veterinários por meio de um e-mail convite. Destes, 743 responderam à escala, e 208 foram considerados como pessoas que veem a veterinária como um chamado ocupacional. No entanto, como 62 destes não exercem a profissão, obteve-

se um total de 146 veterinários que exercem tal ocupação e que a veem como um chamado. Como o fenômeno estudado demandava que o entrevistado tivesse vivenciado sua profissão de forma mais ampla, optou-se por selecionar aqueles que exercessem a função há pelo menos 10 anos. Assim, obteve-se uma lista válida de 97 veterinários.

A coleta de dados foi desenvolvida mediante entrevista narrativa em profundidade, executada a partir de um roteiro semiestruturado com questões abertas. Esse roteiro foi elaborado com base nos conceitos sensibilizadores apresentados na revisão da literatura e aprimoradas ao longo do desenvolvimento da pesquisa, de acordo com os princípios da amostragem teórica (Charmaz, 2009). Também foram coletados os dados demográficos como idade, tempo de exercício da profissão, gênero, condição financeira, subárea de atuação e existência de envolvimento com o voluntariado.

O roteiro final que orientou a realização das entrevistas incluía itens como de que forma o indivíduo chegou à conclusão de que possuía um chamado, suas metas gerais, os significados, as emoções, os desafios e formas de superação deles no contexto do trabalho. Além disso, construímos também um entendimento a respeito do contexto específico de cada entrevistado, por meio de perguntas sobre sua idade, área específica em que atua na veterinária, hobbies e atividades paralelas, por exemplo.

Inicialmente, foram entrevistados 5 veterinários dentre a lista de 97 profissionais anteriormente citada. A partir das entrevistas com estes, códigos de primeira ordem, diretamente associados aos dados, foram construídos e novas perguntas surgiram. Novas ondas de idas ao campo ocorreram, e a escolha dos novos entrevistados dentre a lista dos 92 remanescentes da lista se deu por critérios

demográficos que pudessem levar à formação de novas categorias. As entrevistas foram realizadas até que novas idas ao campo não mais levassem à formação de novas categorias (saturação teórica). Esse ponto ocorreu após a realização de 55 entrevistas.

A análise de dados seguiu os processos iterativos sugeridos pela *grounded theory*. À medida que as ondas de entrevistas e análise se desenvolviam, alguns códigos de primeira ordem, utilizados para sintetizar o significado de trechos das entrevistas, foram agrupados ou simplesmente redesignados em outros de segunda ordem, mais abstratos e de maior alcance teórico. Finalmente, estes últimos originaram as dimensões agregadas que se caracterizaram como as três categorias centrais da teoria fundamentada apresentada. Os entrevistados possuíam uma média de 42 anos, com uma média de 16 anos de exercício na profissão, majoritariamente homens (52%) e com renda pessoal média em torno de R\$ 7.000,00. Os profissionais entrevistados atuam nas áreas clínica e cirúrgica (74%), reprodução animal (12%), patologia (6%), inspeção de produtos de origem animal (4%) e saúde pública (4%).

## **Capítulo 4**

### **4. RESULTADOS**

Neste tópico, é apresentada a teoria fundamentada nos dados proposta neste estudo. Como explicado na metodologia, o processo de análise levou à criação de um número elevado de códigos de primeira ordem, que posteriormente foram

selecionados de acordo com sua relevância para o entendimento do fenômeno em questão e reelaborados na forma de códigos de segunda ordem. Estes, mais abstratos e de maior alcance teórico, foram também agrupados em dimensões agregadas que caracterizam as categorias centrais do estudo. Tais categorias se referem a três formas de vivenciar o chamado: ser veterinário com o objetivo de “ser” (identidade), de “fazer” (atividades) e “contribuir” (entrega). É importante ressaltar que essas três categorias não são excludentes; em algum grau, indivíduos apresentaram mais de uma dessas motivações para a vivência de seu chamado. Assim, a classificação que aqui se faz não objetiva categorizar indivíduos, mas sim descrever categorias centrais explicativas. Na figura 1 é apresentado o mapa de construção das categorias derivadas nesta *grounded theory*.

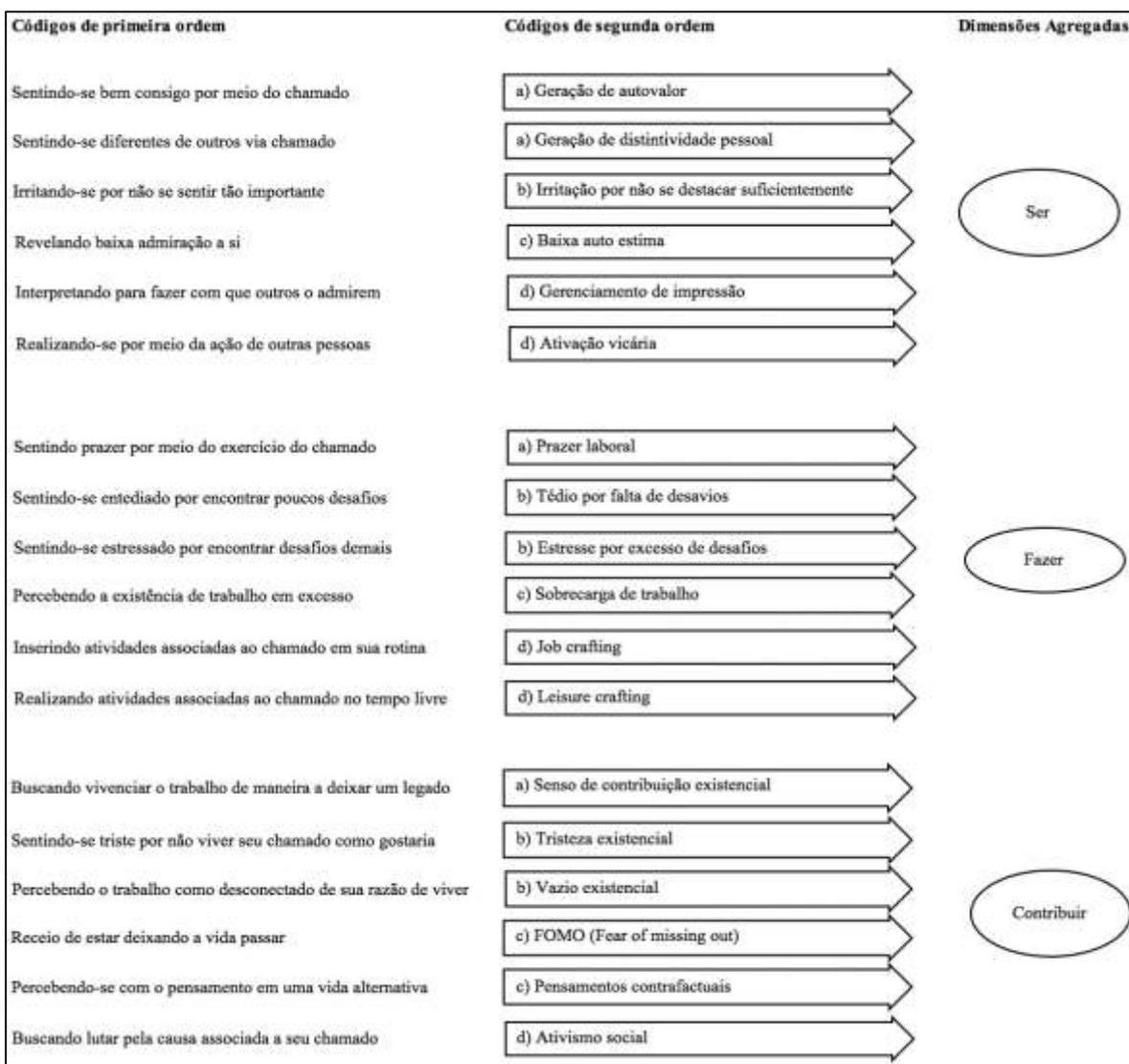


Figura 1. Mapa de construção dos códigos e dimensões agregadas  
Fonte: Dados da Pesquisa.

Essas categorias foram organizadas de forma que possibilitassem responder ao objetivo de compreender como indivíduos negociam os desafios que enfrentam na busca por vivenciar um chamado ocupacional. Na tabela 1, apresenta-se a estrutura em torno da qual as categorias foram organizadas. Os códigos de segunda ordem que estão agrupados sob a mesma letra (a, b, c e d) foram agrupados sob critérios similares (a – significados do chamado; b – emoções desafiadoras comumente vivenciadas; c - consequências negativas de longo prazo; d – estratégias de superação), o que é explorado em maiores detalhes na apresentação da teoria.

**TABELA 1. UM MODELO SOBRE DESAFIOS NA VIVÊNCIA DE UM CHAMADO OCUPACIONAL**

			
Meta associada ao chamado	Ser	Fazer	Contribuir
Significado do chamado	Geração de autovalor/ distintividade pessoal	Prazer laboral	Senso de contribuição existencial
Emoções desafiadoras comumente vivenciadas	Irritação por não se destacar suficientemente	Tédio/Estresse devido à falta/excesso de desafios	Tristeza/ Vazio existencial
Consequências negativas de longo prazo	Baixa auto estima	Sobrecarga de trabalho	FOMO/Pensamentos contrafactuais
Estratégias de superação	Gerenciamento de impressão social e ativação vicária	Job crafting e leisure crafting	Ativismo social

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nos subtópicos subsequentes, apresentamos a teoria passo a passo, assim como exemplos de evidências que fundamentaram as categorias que a compõem.

#### 4.1. O SIGNIFICADO DO CHAMADO

O primeiro dos critérios designados para explicar a diferença entre as três formas de vivenciar o chamado foi o significado do chamado. Quando identificamos indivíduos com um “Chamado a ser” veterinário, o significado associado comumente era o de algo que codificamos como “Geração de autovalor”, ou seja, a criação de uma identidade que possibilitasse ao indivíduo ver-se de maneira positiva. Neste caso, as pessoas entenderam que “ser” veterinários significava “ser vista” como alguém que desempenha um trabalho digno de admiração e também aderir à constituição simbólica, por exemplo, por meio de vestimentas típicas de um profissional da área. A seguinte evidência ilustra uma construção do sentido do chamado alicerçado nesse entendimento.

Para mim, ser veterinário sempre foi algo que me ajudou a cumprir um desejo que eu tinha de estar ali, de jaleco, de ser vista como alguém que ajuda os animais. Eu sempre me senti bem comigo mesma sendo vista pelos outros dessa forma (...). Pelos outros e por mim. (E7, mulher, área: clínica e cirúrgica).

Em alguns outros casos, o “Chamado a ser” um veterinário se manifestou por algo que codificamos como “Distintividade pessoal”. Esse conceito se refere ao intuito de exercer essa profissão para tornar-se alguém diferente de outras pessoas, o que também é um componente identitário relevante. No caso relatado a seguir, um profissional contou que seus amigos que escolhiam atuar na área da saúde geralmente se dedicavam à medicina; no entanto, por se ver como mais “desapegado” e “diferentão”, a escolha pela veterinária possibilitou que ele traçasse um caminho que não apenas o representava melhor, mas que o posicionava como alguém único e diferente de outras pessoas.

Todos meus amigos escolhiam ser advogados, engenheiros, administradores... Os que iam para a área da saúde geralmente eram médicos. E eu sempre fui o mais desapegado e tal. Então ir para a medicina veterinária combinava comigo, essa coisa de ser meio diferentão, sempre meio que na contramão, uma visão mais coletivista. (E45, homem, área: saúde pública).

Já no caso dos indivíduos classificados como possuindo um “Chamado a fazer”, notou-se um *sensemaking* a respeito do chamado que reside mais nas atividades desempenhadas por um veterinário do que na identidade ocupacional propriamente dita. Nesses casos, os indivíduos relataram que perceberam em algum momento um chamado para performar tarefas, por exemplo, procedimentos cirúrgicos e clínicos que levavam o animal à cura de uma doença, a criação de animais em larga escala com menores custos e mais saúde ou a supervisão de estabelecimentos com o intuito de promover a saúde pública. Usamos o código “prazer laboral” para sintetizar relatos

como o da entrevistada a seguir, que afirmou ser chamada a “colocar a mão na massa”.

A minha relação com a veterinária é sem dúvida mais no fato de que eu gosto de estar com o animal na minha frente e de interferir naquele ser e vê-lo saudável. Sempre gostei de abrir animais mortos na infância, de entender os corpos, amava as aulas de biologia. Então eu sinto que sou chamada a colocar a mão na massa, gosto mesmo é daquela atividade. É uma terapia (E23, mulher, área: clínica e cirúrgica).

Por fim, também classificamos alguns entrevistados como os que possuem um “Chamado a contribuir”. Eles atribuíram ao ofício de veterinários o objetivo e o sentido de transformar a realidade que se apresenta relativa aos animais. Para os entrevistados classificados nessa categoria, o significado do chamado foi codificado como um “Senso de contribuição existencial”, e isso quer dizer que os indivíduos se sentiram chamados a realizar uma mudança no cenário existente que seja tão significativa a ponto de poder funcionar como um sentido para sua vida. No relato a seguir, o entrevistado conta que ser veterinário representa contribuir para a criação de um “legado” na forma de um mundo mais cuidadoso no tocante ao cuidado dos animais.

Eu nasci para ser veterinário, para fazer o mundo um pouco mais consciente de que nós não somos superiores a eles, que somos iguais, precisamos de cuidados mais parecidos (...). Eu quero ter no fim da minha vida a certeza de que deixei meu legado para a maneira como os animais são tratados. (E48, homem, área: clínica e cirúrgica).

## 4.2 EMOÇÕES DESAFIADORAS COMUMENTE VIVENCIADAS

A segunda categoria de análise derivada no desenvolvimento dessa *grounded theory* foi a das Emoções desafiadoras comumente vivenciadas. Dentre os veterinários classificados com “Chamado a ser”, a emoção mais recorrente foi codificada como “Irritação por não se destacar suficientemente”. Como a meta central

dos profissionais com essa forma de chamado envolve a construção de uma identidade que proveja autoestima, diante de desafios para a consecução desse objetivo, a emoção mais comumente reportada foi a de uma irritação por um desapontamento pela percepção de que tal construção não se dava como esperado. O relato a seguir de uma entrevistada ilustra esse entendimento.

O mais difícil para mim é que o tempo foi passando, e eu fui percebendo que sim, eu sou veterinária... sim, não tenho do que reclamar. Mas eu achei que seria mais. Achei que eu seria aquela pessoa diferente, que se destaca. E eu acabei tendo que me prostituir profissionalmente para sobreviver, fazer coisas que me tornaram comum, nada demais, diferente do que eu imaginava (...) e pensar nisso me irrita, me chateia. (E30, mulher, área: reprodução animal).

Por sua vez, veterinários que perceberam um “Chamado a fazer” mostraram possuir um objetivo central de alcançar um prazer ao executar as atividades inerentes a sua função. Dois códigos foram derivados para sintetizar as emoções vivenciadas por estes diante dos desafios ocupacionais: “Tédio por falta de desafios” e “Estresse por excesso de desafios”. No primeiro caso, encontram-se veterinários que vivenciam um Chamado a fazer, mas que não encontram em sua ocupação atual um cenário no qual podem exercer suas habilidades. Já no segundo foram classificados aqueles que atuam em um cenário em que há uma certa falta de estrutura, e isso faz que os desafios estejam além de suas possibilidades de execução. A seguir, são apresentados dois relatos que ilustram, respectivamente, as duas emoções retratadas (tédio e estresse).

Eu idealizei muito, achava que ia fazer e acontecer, mas 99% do meu tempo é fazendo as mesmas coisas, aquilo que dá dinheiro. As atividades que me dão mais prazer não são tão lucrativas para o meu negócio, dá muita dor de cabeça com o dono do animal. Então, me sinto entediado porque tudo fica fácil e sem desafio. É tipo um músico que estudou, que manja de jazz e tem que tocar sertanejo na noite para ganhar mais dinheiro, sabe? (E31, homem, área: clínica).

Eu me sinto estressada quando vou vendo as dificuldades do meu trabalho. Eu gosto do desafio, de ter que estudar sobre enfermidades, sobre questões sanitárias, leis, me empolgo, sempre acho que eu devo dedicar mais e mais tempo ao trabalho, por ser essa coisa meio apaixonada. Mas quando eu vejo, eu não consigo tirar férias, descansar, sei que atrapalha meu casamento. Meu marido reclama muito, e com razão, né? Aí está acumulando, eu estou estressada e me culpo porque eu sempre quis fazer isso. (E3, mulher, área: saúde pública).

Já aqueles que veem a ocupação de veterinário como um “Chamado a contribuir” apresentaram uma meta de transformar a realidade que se apresenta relativa aos cuidados com animais. Com o passar do tempo, no entanto, alguns notaram que tal objetivo não estava sendo cumprido. Diante disso, as emoções mais recorrentes foram codificadas como “Tristeza/Vazio existencial”. Ao perceberem que, apesar de sua atuação e dedicação ao longo de anos, a indústria que envolve a exploração, consumo e venda de animais permanece e até se expande, muitos relataram não estarem vivendo sua missão de vida. Diante disso, a emoção mais comumente relatada foi a de uma tristeza, associada a uma sensação de que sua existência como um todo representava um vazio, conforme o relato a seguir.

Me dá muita tristeza porque por mais que eu me dedique, a consciência das pessoas demora muito a mudar. Leva muito tempo. Tenho essa coisa meio de querer mudar o mundo, e ser veterinário foi bem isso. Quando cai a ficha, me dá uma sensação de nadar e morrer na beira da praia. Tanto esforço para nada, a indústria dos pets, da alimentação. Canibaliza muito. Acabo tendo que atender pets que eu nem concordo com a venda deles. Aí sinto um vazio grande, uma sensação de não estar vivendo minha missão de vida, uma tristeza mesmo. (E26, mulher, área: clínica).

### 4.3 CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DE LONGO PRAZO

Quais são as consequências de longo prazo de se vivenciar as emoções descritas anteriormente em cada um dos significados atribuídos aos chamados? Durante as entrevistas, a atenção foi direcionada a essa questão e também foram

identificados padrões distintos de respostas. Para aqueles classificados como “Chamados a ser”, a irritação por não se destacar suficientemente acabou produzindo a percepção do que codificamos como “baixa autoestima”. A não realização do ideal identitário de veterinário produziu comumente uma irritação inicial e, posteriormente, uma visão negativa a respeito de si. A seguir, apresenta-se um exemplo de uma veterinária que, nesse contexto, alegou não se admirar como profissional e perceber problema em sua visão de si.

Por não ser a veterinária que eu gostaria de ter me tornado, eu me sinto muitas vezes um zero à esquerda, uma pessoa que não é digna de admiração. Não me admiro como profissional. Como pessoa sim, mas profissionalmente, minha autoestima vai no pé. (E29, mulher, área: clínica e cirúrgica).

Essa consequência, no entanto, diferiu daquela encontrada para indivíduos com um “Chamado a fazer”. Como já explicado, os veterinários entrevistados que se sentiram chamados a executar diariamente as tarefas dessa ocupação frequentemente sentiam tédio pela falta ou estresse pelo excesso de desafios. No longo prazo, a busca recorrente por ocasiões em que pudessem exercer as atividades relacionadas ao trabalho de veterinário produziu uma “Sobrecarga de trabalho”. Foi comum encontrar depoimentos os quais sugeriram que esses profissionais vivenciavam uma certa culpa quando se sentiam inclinados a se negarem a fazer um trabalho em razão de cansaço. Alguns relataram que essa sobrecarga de trabalho se apresentava não apenas no exercício da função para a qual eram remunerados, mas também no seu tempo de lazer. O relato a seguir ilustra esse código.

No longo prazo, a minha incapacidade de dizer não, a culpa que eu sinto quando não abro mão de novo, tudo isso está me ferrando. Não consigo respirar por causa do excesso de trabalho (...). Quando não é lá na clínica, é no meu tempo vago, vizinho com cachorro, não consigo dizer não. (E8, mulher, área: clínica e cirúrgica).

Também foi identificado um padrão distinto nas consequências de longo prazo para os que se sentiram “Chamados a contribuir”. A tristeza e o vazio existencial sentidos diante de desafios ao proporcionar uma mudança na forma com que as pessoas lidam com animais produzem efeitos de longo prazo que foram codificados de duas formas: “FOMO” e “Pensamentos contrafactuais”. FOMO - *Fear Of Missing Out* é uma sigla criada na língua inglesa para expressar o conceito de medo de estar perdendo algo. Vários entrevistados relataram sentir que a “vida está voando”, “parece que não estou vivendo o que deveria viver”. Já os pensamentos contrafactuais se referem ao ato de se dedicar tempo imaginando como as coisas poderão, deverão, poderiam ou deveriam ser em uma realidade alternativa à que se vivencia. Por não conseguirem produzir a contribuição desejada, entrevistados relataram que se pegam refletindo sobre as possibilidades que poderiam ser exploradas no passado, em um presente alternativo ou ainda no futuro. Ambos os códigos, FOMO e Pensamentos contrafactuais, são evidenciados respectivamente nos fragmentos de entrevistas apresentados a seguir.

Eu vivo com a sensação de que a vida está voando, e eu não estou fazendo a diferença. Um medo imenso de estar vendo a vida passar, escorrendo pelas mãos. Me dói pensar que não vou mudar nada nesse mundo em que a gente vive, nesse jeito como os animais são vistos, como eles são tratados. Quer dizer, maltratados, né? (E10, homem, área: clínica e cirúrgica).

Olha, com essa história de não viver a vida que eu gostaria de estar vivendo, de não conseguir mudar o mundo, nem das pessoas que vivem comigo, meus clientes, eu me pego pensando em uma vida que não é a minha. Não sei se eu sou maluca, mas me pego assim: e se eu tivesse nascido rica? E se fosse, sei lá, sueca? Se tivesse tido uma adolescência e infância, tipo daquela Greta (ativista ambiental), sabe? Poderia ter sido diferente.(E55, mulher, área: clínica e cirúrgica).

#### 4.4. ESTRATÉGIAS DE SUPERAÇÃO

A quarta e última categoria de análise que permitiu diferenciar as experiências que os veterinários entrevistados tiveram ao superar os desafios de seus chamados ocupacionais foi a de estratégias de superação. Dentre os entrevistados que veem a veterinária como um “Chamado a ser”, a baixa autoestima é combatida por meio de um processo de “Gerenciamento de impressão social”. Quando não se tornaram o profissional que desejavam ser, diversos participantes relataram que buscavam superar essa frustração ao influenciar a forma como outras pessoas os viam. Tal processo foi reportado como sendo vivenciado em interações pessoais, mas também em redes sociais online. A expressão “marketing pessoal” foi usada por um número elevado de entrevistados, com o significado de “um produto que não reflete bem a embalagem” (E42). Assim, apesar de não terem se tornado os veterinários que gostariam de ser e sentirem sua autoestima afetada por essa razão, foi recorrente o entendimento de que era necessário não deixar que essa impressão encontrasse eco na interpretação de outros significantes. Isso pode ser observado no fragmento a seguir.

Eu não sou ainda o veterinário que eu gostaria de ser, mas eu acho que não preciso que ninguém saiba. Seu eu falar que não vinguei, aí que não vingo mesmo. Então eu uso muito as redes sociais para, sim, mostrar que eu sou bom, que eu tenho potencial, fazer o marketing pessoal. Se não é, pelo menos tem que agir como se fosse, para os outros te verem assim. É o primeiro passo para mudar a situação. (E42, homem, área: clínica e cirúrgica).

Uma segunda estratégia foi também utilizada pelos indivíduos desse grupo, a qual foi codificada como “Ativação vicária” – processo de vivenciar uma identidade renunciada por meio de outras pessoas. O caso mais recorrente foi o de realizar-se identitariamente como veterinário por meio de filhos, netos ou sobrinhos que decidiram seguir a profissão. Assim, a baixa autoestima vivenciada é compensada por meio de um sentimento de satisfação a respeito da identidade que não se manifestou na

própria vida, mas que se fez presente na de outro significante. Como no relato seguinte, alguns manifestaram que não tiveram a oportunidade que gostariam quando mais jovens e por isso se tornam “um pouco do que poderiam ter sido”, amenizando assim seus desafios em termos de autoestima.

Eu fiz a faculdade meio tarde, meus pais não tiveram como me apoiar, mas hoje eu sou pai. A minha mais nova também decidiu seguir o meu caminho, e eu apoio muito. Me realizo por meio dela, é como se eu me tornasse um pouco do que poderia ter sido como veterinária vendo ela agora, já fazendo mestrado aos 23 anos, indo mais longe que eu, (E52, homem, área: inspeção de produtos de origem animal).

Por sua vez, aqueles se sentiam “Chamados a fazer”, diante da sobrecarga de trabalho que enfrentavam em razão de sua dificuldade de negar atividades para as quais se sentiam motivadas, adoraram duas estratégias de superação centrais: “*Job Crafting*” e “*Leisure Crafting*”. Enquanto o primeiro se refere a buscar aumentar o prazer no trabalho ao inserir atividades mais prazerosas em sua rotina laboral, o segundo envolve desempenhar atividades laborais que causam prazer no seu tempo livre, sem que seja uma fonte de renda relevante. Alguns veterinários entrevistados relataram que atuam em determinados ramos da veterinária, mas que realmente se sentem chamados a atuar em outros segmentos dessa profissão. Assim, eles buscam adequar sua rotina usando as duas citadas táticas de maneira a aliviar a carga emocional do volume de trabalho que desempenham. A citação do veterinário apresentada a seguir serve como ilustração dessas estratégias.

O meu ramo na medicina veterinária é o de inspeção, eu acabo não me envolvendo com aquilo que lá atrás me motivou mesmo, que era a clínica, o processo mesmo de cuidar, de operar, diagnosticar. Então hoje eu às vezes eu toco projetos aqui no meu trabalho, em que eu e outros veterinários com a mesma frustração ajudamos animais de outros funcionários (...) Também dou uma força para amigos que precisam informalmente. (E46, homem, área: inspeção de produtos de origem animal).

Finalmente, aqueles que se sentiram “Chamados a contribuir” buscaram superar o FOMO e os Pensamentos contrafactuais por meio da atividade do “Ativismo social”. Ao não encontrarem sucesso no processo de contribuir por meio de seu trabalho para uma mudança na maneira como as pessoas lidam com os animais, diversos entrevistados classificados nesse grupo indicaram que encontram no envolvimento em causas como adoção de animais, ambientalismo, veganismo, vegetarianismo e feminismo um espaço para poderem se manifestar de forma mais assertiva e “independente das preocupações com a vida financeira”. Alguns, como a entrevistada apresentada a seguir, relataram que evitam misturar seu ativismo com seu trabalho remunerado para não haver prejuízos financeiros. Por exemplo, relatou ser contra a venda de animais, mas atende em sua clínica diversos animais nessa condição.

Lá na clínica não dá para fazer caridade, senão todo mundo acha que a gente tem que trabalhar de graça. Bem complicado isso. Então não dá para misturar as coisas, eu acabo sendo mais capitalista mesmo no meu trabalho. Mas aí fica aquele buraco, né? O que eu faço com aquilo que me apaixonou? Lá na cidade dos meus pais, eu lidero uma ONG com meus filhos, lá eu coloco para fora esse lado mais ativista, de cuidadora mesmo, faço um trabalho mais intenso sobre cuidado animal, veganismo. Aqui eu evito porque já percebi que atrapalha o meu trabalho.(E14, mulher, área: clínica e cirúrgica).

## Capítulo 5

### 5. DISCUSSÃO

Os resultados apresentados mostram que, dependendo da maneira como uma pessoa percebe seu chamado como veterinário (“a ser”, “a fazer” ou “a contribuir”), as metas associadas ao chamado, as emoções vivenciadas, os efeitos de longo prazo e as estratégias de superação tendem a ser distintas. Desta forma, este estudo permitiu sustentar a ideia de que a noção de buscar entender apenas se uma pessoa possui ou não um chamado, e então buscar avaliar seus consequentes, torna-se limitado para fins do entendimento do fenômeno. Perceber um chamado não é um fenômeno monolítico e unidimensional, como sugerido na literatura (Nunes & Felix, 2019); ele possui nuances relevantes para que se possa melhor compreender tal fenômeno, que é de fundamental importância para um mais completo desenvolvimento teórico sobre o tema. A seguir, apresentam-se quatro aspectos centrais que este estudo acrescenta à literatura sobre chamados ocupacionais.

Primeiro, os resultados permitem ampliar a existente discussão sobre os significados do trabalho. Diversos estudos têm sido realizados de forma a permitir uma melhor compreensão a respeito dos significados que uma pessoa pode atribuir à atividade laboral (Allan, Duffy, & Collisson, 2018), e um deles é o do trabalho como um chamado (Duffy et al., 2013). Contudo, este estudo mostra que interpretar o trabalho (no caso deste estudo, o de veterinário) como um chamado é um fenômeno com nuances que precisam ser ainda mais exploradas. Se o significado do trabalho desperta determinadas emoções, desafios de curto e longo prazo e demanda ações de *coping* (Duffy, Dik, & Steger, 2011), é preciso entender se o ato de interpretar o trabalho como um chamado seria algo unidimensional, ou seja, que levaria a

consequentes similares, sem subdivisões entre tipos ou formas de viver um chamado. De fato, os resultados mostram o oposto: o próprio chamado pode possuir vários significados, o que desencadeia em diferentes emoções, desafios e estratégias de superação. Assim, o presente estudo acrescenta ao estado atual da literatura ao posicionar o significado de chamados como um fenômeno multidimensional, em que há diversas formas de construir sentido a seu respeito, diferentemente do encontrado na literatura até então (Duffy et al., 2018).

Segundo, o estudo também permite ampliar a conexão existente entre as literaturas de chamados ocupacionais e emoções. Tradicionalmente, literatura sobre emoções no trabalho sugere que elas influenciam a maneira como pessoas lidam com desafios no trabalho (Dong, Seo, & Bartol, 2014; Fida et al., 2015). Quando o tema das emoções no trabalho é explorado no contexto de chamados ocupacionais, geralmente há uma ênfase em se destacar emoções associadas à vitalidade e à felicidade pelo lado positivo (Duffy et al., 2018), e ao estresse pelo acúmulo de atividades dado o grau de conexão emocional existente (Schabram & Maitlis, 2017). Assim, neste estudo, nós encontramos evidências de que profissionais que se sentem chamados para uma mesma profissão apresentam diferentes emoções diante de desafios, e isso é explicado pelos distintos significados que conferem ao trabalho. Assim, abre-se espaço para uma gama mais ampla de emoções a serem discutidas no contexto da literatura de chamados.

Terceiro, os achados da pesquisa também permitem um entendimento mais aprofundado a respeito dos desafios vivenciados por trabalhadores que veem o trabalho como um chamado. Se na literatura tradicional sobre o tema alguns conceitos como o burnout (Maslach & Leiter, 2016; Mo & Shi, 2017; Spreitzer et al., 2005) e o *thriving* (Prem et al., 2017; Lengnick-Hall & Beck, 2016) sejam comumente apontados

como desafios de longo prazo para o trabalho como um chamado, neste estudo a discussão é expandida. Por exemplo, embora tradicionalmente se diga que um chamado ocupacional tende a exercer uma influência positiva na autoestima de uma pessoa (Duffy et al., 2018), este estudo mostra que, nos casos em que o indivíduo vivencia um “Chamado a ser” veterinário, o efeito pode ser exatamente o oposto. Já o efeito da sobrecarga de trabalho, frequentemente generalizado como um possível efeito sombrio de se possuir um chamado (Duffy et al., 2013, Schabram& Maitlis, 2017), parece ser mais recorrente dentre aqueles que vivenciam um “Chamado a fazer”. Além disso, pensamentos contrafactuais e FOMO (Felix& Cavazotte, 2019) podem ser mais comumente vivenciados por quem possui um “Chamado a contribuir”.

Finalmente, há também uma contribuição no tocante à compreensão de como os indivíduos lidam com os desafios ao vivenciar seus chamados. Estudos têm apontado o *Job* e o *Leisure Crafting* como práticas recorrentes nesse processo (Berg et al., 2010; Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Todavia, nossos achados sugerem que essas estratégias tendem a ser empregadas especialmente por aqueles que possuem um foco no “Chamado a fazer”. Estratégias como ativação vicária e pensamentos contrafactuais já haviam sido apontadas no estudo de Felix e Cavazotte (2019), mas não foram encontrados registros prévios do Gerenciamento de impressão social e Ativismo como estratégias para a superação dos desafios vivenciados na busca por vivenciar um chamado.

## Capítulo 6

### 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo apresentou uma *grounded theory* que sustenta que: a) chamados ocupacionais podem ser vivenciados sobre diferentes significados construídos pelos trabalhadores (no caso particular dos veterinários pesquisados); b) essas diferentes construções de sentido levam os trabalhadores a vivenciarem diferentes emoções e desafios de curto e longo prazo no trabalho; c) esses diferentes desafios são superados por distintas estratégias de superação. Assim, este trabalho contribui para a literatura sobre chamados no sentido de romper com a visão tradicional de que possuir um chamado ocupacional enseja um significado do trabalho em si. Diferentemente, o estudo sugere que diferentes *sensemakings* relativos a um chamado podem produzir distintos efeitos na trajetória de carreira dos sujeitos.

Este estudo possui algumas limitações que geram oportunidades de futuras pesquisas. Primeiro, de forma similar a Schabram e Maitlis (2017), foram encontrados três significados para o chamado de veterinário, mas essa foi a única ocupação estudada. Futuros estudos podem ser realizados com profissionais com outras ocupações de forma a buscar entender que outros significados podem ser atribuídos a chamados, uma vez que a lista apresentada não é exaustiva. Segundo, a delimitação qualitativa do estudo não permitiu testar estatisticamente as categorias de significados do chamado como antecedentes de emoções, desafios e táticas de superação. Assim, recomenda-se a realização de um estudo futuro de natureza quantitativa no sentido de criar uma escala de significados de chamados ocupacionais. Terceiro, apesar de serem apresentadas teoricamente como três

categorias independentes, os significados do chamado encontrados na pesquisa não são mutuamente excludentes. Em outras palavras, uma pessoa pode apresentar mais de uma interpretação quanto a seu chamado (por exemplo, sentir-se “chamado a ser” e “chamado a fazer”). Assim, estudos subsequentes podem buscar compreender o efeito combinado de diferentes estratégias nas emoções, desafios de curto e longo prazo e nas estratégias de superação adotadas.

A teoria substantiva apresentada também possui implicações práticas. Para profissionais com um chamado ocupacional, o estudo permite que os indivíduos possuam uma melhor compreensão a respeito das razões pelas quais eles vivenciam determinadas emoções e desafios. Além disso, possibilita uma melhor compreensão a respeito das táticas de superação a serem adotadas em função dos significados atribuídos ao chamado. Para aconselhadores de carreira, o estudo permite um ferramental analítico que transcende os estereótipos únicos a respeito de como se desenvolve a carreira de um profissional que se sente chamado a uma ocupação. As categorias de “Chamado a ser”, “Chamado a fazer” e “Chamado a contribuir” podem ser usadas para possibilitar um entendimento mais claro a respeito da construção de significados realizadas por profissionais.

## **REFERÊNCIAS**

- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology, 65*(2), 155-165.
- Bardon, T., Brown, A., & Pez , S. (2017). Identity regulation, identity work and phronesis. *Human Relations, 70*(8), 940-965.
- Bauer, J. A., & Spector, P. E. (2015). Discrete negative emotions and counterproductive work behavior. *Human Performance, 28*(4), 307-331.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford Press.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (p. 81–104). Washington, DC: American Psychological Association.
- 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.
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human relations, 68*(1), 157-178.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly, 54*(1), 32–57.
- Buyken, M. B., Klehe, U. C., Zikic, J., & Van Vianen, A. E. (2015). Merits and challenges of career adaptability as a tool towards sustainable careers. In Ans De Vos & Beatrice I. J. M. van der Heijden (eds.) *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 35-49). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues, 54*(2), 245-266.
- Charmaz, K. (2009). *A constru o da teoria fundamentada: guia pr tico para análise qualitativa*. J. E. Costa (Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “It’s tough hanging-up a call”: The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(1), 28-39.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263.

- Dong, Y., Seo, M.-G., & Bartol, K. M. (2014). No pain, no gain: An affect-based model of developmental job experience and the buffering effects of emotional intelligence. *Academy of Management Journal*, *57*(4), 1056–1077.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, *34*(2), 149-163.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 210-218.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, *13*(3), 469-479.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(1), 42-52.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, *11*(6), 634-646.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, *65*(4), 423-439.
- Esmaeili, H. K., Mohammad, J., & Soltani, I. (2019). The relationship between job crafting and job performance: empirical evidence from the automobile industry. *International Journal of Business Innovation and Research*, *19*(1), 109-124.
- 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.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in Psychology*, *10*: 1940, 1-14.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, *130*(1), 131-144.

- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 100–111.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
- Lam, L. W., Loi, R., Chan, K. W., & Liu, Y. (2016). Voice more and stay longer: How ethical leaders influence employee voice and exit intentions. *Business Ethics Quarterly*, 26(3), 277-300.
- Lam, L. W., & Xu, A. J. (2019). Power Imbalance and Employee Silence: The Role of Abusive Leadership, Power Distance Orientation, and Perceived Organisational Politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513-546.
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L., & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 582-592.
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2019). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59-75.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2016). Resilience capacity and strategic agility: Prerequisites for thriving in a dynamic environment. In *Resilience Engineering Perspectives*, 2, 61-92.
- Li, A. N., Liao, H., Tangirala, S., & Firth, B. M. (2017). The content of the message matters: The differential effects of promotive and prohibitive team voice on team productivity and safety performance gains. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1259-1270.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 261-272.
- Maitlis, S. (2009) Who am I now? Sensemaking and identity in posttraumatic growth. In: Roberts, L. M. and Dutton, J. E., (eds.) *Exploring Positive Identities and*

*Organizations: Building a Theoretical and Research Foundation* (pp. 47-76). New York: Psychology Press.

- Mallett, O., & Wapshott, R. (2015). Making sense of self-employment in late career: understanding the identity work of olderpreneurs. *Work, Employment and Society, 29*(2), 250-266.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Handbook of stress: Vol. 1. Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). London, UK: Elsevier Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics, 144*(2), 293-303.
- Ng, T. W., Feldman, D. C., & Lam, S. S. (2010). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 744-751.
- Nunes, F. A. T., & Felix, B. Viver um chamado ocupacional por meio do empreendedorismo leva à satisfação no trabalho? *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 13*(4), 100-115.
- Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal, 60*(2), 523-553.
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior, 38*(1), 108-123.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34.
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal, 60*(2), 584-609.
- Shoss, M. K., Witt, L. A., & Vera, D. (2012). When does adaptive performance lead to higher task performance? *Journal of Organizational Behavior, 33*(7), 910-924.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*(5), 537-549.

- Tu, M. H., Bono, J. E., Shum, C., & LaMontagne, L. (2018). Breaking the cycle: The effects of role model performance and ideal leadership self-concepts on abusive supervision spillover. *Journal of Applied Psychology, 103*(7), 689-702.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science, 16*(4), 409-421.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly, 63*(1), 44-56.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 70-78.
- Yates, J., & Hooley, T. (2018). Advising on career image: perspectives, practice and politics. *British Journal of Guidance & Counselling, 46*(1), 27-38.
- Yoon, J. D., Hunt, N. B., Ravella, K. C., Jun, C. S., & Curlin, F. A. (2017). Physician burnout and the calling to care for the dying: a national survey. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine, 34*(10), 931-937.