

## A IMPORTÂNCIA DA IDENTIFICAÇÃO DA VOCAÇÃO PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL

Denise Soréli de Miranda Rodrigues<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este artigo aborda e analisa o papel da vocação no momento da decisão de qual profissão adolescentes e jovens adultos vão seguir. O foco do estudo foi quantificar a parcela de importância da identidade ocupacional no processo da tomada de decisão, sobretudo das gerações Y e Z, mas com breves menções a outras gerações, a fim de criar um comparativo sobre o papel da vocação em cada uma delas.

**Palavras-Chave:** Vocação. Adolescência. Profissional. Identidade.

**ABSTRACT:** This article addresses and analyzes the role of vocation in deciding what profession teenagers and young adults will follow. The focus of the study was to quantify the importance of occupational identity in the decision-making process, especially of generation Z, but with brief references to other generations, in order to create a comparative study on the role of vocation in each one.

**Key words:** Vocação. Adolescência. Profissional. Identidade.

### INTRODUÇÃO

A adolescência é época de importantes escolhas para milhares de pessoas mundo a fora. É principalmente nessa fase da vida em que os indivíduos decidem qual carreira seguir, que faculdade cursar e a que influências ouvir. As decisões tomadas nesse período irão reverberar por toda a vida, seja para definir a carreira que se irá traçar, seja para servir como aprendizagem para o futuro.

Todavia, mesmo frente à importância dessa decisão para o futuro do jovem, não raramente o processo de escolha se vê profundamente influenciado por fatores exógenos ao indivíduo, que negligenciam uma identidade vocacional já formada em prol de agradar familiares, amigos, atingir prestígio social ou estabilidade econômica.

A este fenômeno, cada vez mais comum, pode ser atribuídos os crescentes níveis de insatisfação profissional das gerações mais novas? Ele de fato influencia relevantemente na situação emocional dos sujeitos e na da sociedade como um todo? E quando o jovem ainda não decidiu, ou melhor, não identificou sua vocação, qual a

---

<sup>1</sup> Licenciatura e Bacharelado em Psicologia pela Universidade Braz Cubas. Mestrando em Ciências da Educação Unigrandel – Universidade Grandel.

importância dessa falta de decisão para sua satisfação profissional e sucesso no futuro? Essa questão é de fato merecedora de atenção e questionamento por profissionais e familiares?

Para responder essas questões este estudo se valeu da literatura existente referente ao tema e, de achados empíricos pertinentes à discussão. A metodologia utilizada, portanto, se vale do pensamento de múltiplos autores e especialistas no tema como ponto de partida para, somados a descobertas fáticas, se alcançar conclusões que contribuam para a discussão.

## FUNDAMENTAÇÃO

Ao se abrir as discussões o primeiro aspecto que deve ser esclarecido é de que a carreira profissional não é definida no momento da escolha do curso ou da faculdade, como ressalta Soares (2007), a escolha profissional faz parte de um projeto, que remete a reflexão sobre o futuro, criação de cenários de realizações, inclinações e interesses e que deve se estabelecer a partir do amadurecimento. Tal processo não se constrói do dia para a noite, mas através de vivências e experimentação por parte do jovem.

Por isso escolher um ramo que à primeira vista não parece atraente não significa estar fadada a infelicidade profissional, tampouco entrar no curso dos sonhos significa a realização no futuro. Tudo depende da vivência do dia-a-dia na vida profissional, visto que mesmo o “emprego dos sonhos” pode guardar diversas decepções. Todavia, é impossível ignorar a importância das inclinações pessoais, traços da identidade vocacional no processo de escolha, ainda que esta não seja a principal determinante para a realização profissional.

Ao ignorar ou negligenciar a vocação o jovem acaba aumentando (em níveis variados de pessoa para pessoa) as chances de futuramente se encontrar insatisfeito com sua posição no mercado de trabalho. Neste ponto, as funções de cursos de pós-graduação assumem destaque, servindo para reposicionar um profissional já graduado em outra área. Mas, afinal de contas, quais são as consequências propriamente ditas da não identificação da vocação, no período de ingresso no mercado de trabalho, para a escolha profissional?

- **Consequências pessoais**

Como já introduzido, ignorar ou negligenciar a vocação no processo de escolha profissional tem se mostrado um motivador para a crescente insatisfação das gerações mais novas na vida profissional. As taxas de evasão no ensino superior vêm servindo cada vez mais como indicadores para essa questão: Os dados do Censo da Educação **Superior** 2015 revelam que a **taxa de desistência** dos estudantes do **ensino superior** em 2014 foi de 49% e a de conclusão, 29,7%. Cerca de 21% dos estudantes que entraram em 2010 permaneciam nas universidades em 2014. Ainda que não existam dados para evidenciar um nexos causal entre o fato e a tese, diversos especialistas sustentam que esse fenômeno pode estar sendo causado pelo modelo de ingresso no ensino superior, que força o adolescente a escolher – geralmente entre os 17 e 18 anos – a carreira que supostamente irá seguir para o resto da vida, muitas vezes antes mesmo de identificar sua vocação.

Está claro que existe um desajuste entre a oferta de educação superior no Brasil e o interesse dos estudantes, tendo em vista que os indicadores de evasão e de abandono de curso e todos os outros que indicam a não conclusão dos programas originalmente cursados são muito evidentes. Possivelmente, isso tem relação com modelos de cursos desenhados essencialmente para um país que não existe, num mundo que não existe mais há muito tempo (BARONE 2016, p. 82).

Outros desdobramentos merecedores de atenção na esfera pessoal são a insatisfação da geração Y e da geração Z, ponto que será devidamente analisado em breve, e a prática cada vez mais comum de se reposicionar no mercado de trabalho: profissionais que trocam de área tardiamente devida insatisfação pessoal em seu emprego.

- **Consequências para a sociedade**

As consequências de ignorar a identidade ocupacional não se restringem ao âmbito pessoal, mas se estendem para níveis que abraçam e abrangem toda a sociedade. Um profissional insatisfeito compromete o funcionamento pleno de sua equipe, empresa e até comunidade. Uma sociedade com um número elevado de profissionais insatisfeitos provavelmente terá um número reduzido de profissionais de excelência, o que compromete sua produtividade, e seu avanço. **Mariana Branco (2017)** a título de exemplo, o Brasil ocupa o penúltimo lugar na classificação geral de competitividade em um ranking de 18 países, à frente somente da Argentina. A baixa produtividade brasileira é explicada por uma série de fatores, dentre os quais está o despreparo e a

falta de capital humano na produção, maus causados dentre outras coisas, por profissionais desmotivados.

- **O mal das novas gerações**

As gerações Y e Z constantemente são caracterizadas como ambiciosas, ansiosas e desfocadas, entretanto, esses adjetivos são comuns ao se tratar de uma nova geração. Os componentes da geração X foram taxados da mesma forma a seu tempo, e os Baby Boomers antes deles. O mundo é cíclico, e as novas gerações normalmente são recepcionadas de forma parecida.

Com o tempo o amadurecimento e a experiência farão com que essas gerações tomem seus espaços no mercado. Entretanto, uma característica que parece de fato pertencer à geração Y, é a de não sabe lidar com frustrações. Nos últimos 30 anos se prepararam bem menos os jovens para lidar com perdas do que se preparavam as gerações anteriores. De alguma forma, a sociedade e a família transformaram o seu discurso e sua forma de lidar com os filhos, protegendo-os de frustrações o máximo que era possível.

Essa proteção deixou os jovens mais frágeis e despreparados para o mercado de trabalho. Altamente qualificado academicamente. Mas, sem uma “casca”, uma cicatriz, que dê força para suportar a realidade da vida profissional. O jovem acredita que o mundo corporativo irá trabalhar a favor dele. Ou que os gestores irão agir como os pais, dividindo a responsabilidade, numa espécie de companheirismo, protegendo e dando benefícios antes de haver resultados. Só que a vida real não é dessa forma.

Por esse motivo se formam titânicas distinções entre expectativas e realidade nas novas gerações, o que causa muita frustração em seus componentes, iludidos pela certeza de serem especiais “escolhidos”. Confunde sua vocação com um talento inato, o que em boa parte explica sua insatisfação profissional.

Pelo que se tem observado essa característica se intensificou ainda mais na geração Z, e parece estar presente também na geração dos Milleniuns. O verdadeiro mal das novas gerações, que demonstra como a identificação da vocação, mais comum e valorizada na atualidade do que de outrora, não é garantia da realização profissional.

Para visualizar melhor esse fenômeno convém entender o perfil das gerações anteriores. Pode-se afirmar que cada geração tem um determinado perfil. Isso se dá devido a todos os indivíduos que a compõem terem vivenciado os mesmos acontecimentos históricos, sido influenciados pelas mesmas personalidades e terem

vivido momentos de crise e desenvolvimento econômico simultaneamente. Devido a essa vivência parecida os integrantes de uma mesma geração dividem traços psicológicos e traumas em elevado número.

Por conta dessas semelhanças, diversos estudos utilizam gerações como unidades. Prática que é muito útil para estudos com objetos muito complexos, como a sociedade. Para o tema deste artigo o estudo das gerações pode elucidar como a vivência de diferentes momentos históricos pode influenciar substancialmente no processo de construção da vocação.

Nesse ponto serão analisados principalmente as gerações X, Y e Z, mas também irá se recorrer ao perfil psicológico da geração nomeada de *baby boomers*, a fim de ilustrar com clareza as transformações entre cada geração, e como as escolhas profissionais e a formação vocacional se modificou de lá para cá.

Mas antes de dar início a essa análise convém definir o que significa “geração”, visto que este é um termo recorrente. O termo trata de um grupo de indivíduos que nasceram e cresceram em um mesmo período, e por isso viveram os mesmos eventos históricos e sociais que contribuíram para a construção de seus valores e objetivos. O que nos leva a considerar, que componentes de uma mesma geração possuem expectativas e objetivos similares (WESTERMAN; YAMAMURA, 2007).

Uma vez que se tenha compreendido o termo pode se partir para a análise das diferentes gerações, e quais são as características de cada uma que influenciam no processo de construção da vocação profissional.

Iniciando pela geração X, que é composta por pessoas nascidas no período de 1968 a 1979: apresentam fortes traços de descrença e desconfiança em relação às empresas e ambientes de trabalho, por conta disso tem baixo comprometimento com a produtividade e progresso da instituição em que estão inseridos. Valorizam exageradamente a independência e preferem trabalhar sozinhos. Também costumam estar sempre em busca de oportunidade para empreender.

A geração Y, por sua vez, abrange os nascidos no período de 1980 a 1991. São caracterizados por procurarem flexibilidade em suas carreiras. Devido a não lidarem bem com organizações hierárquicas procuram autonomia em seus trabalhos. Possuem a vantagem de se adaptarem facilmente a novas tecnologias, e de estarem plenamente inseridos na era da informação, entretanto, sofrem de graves defeitos quanto à insubordinação e a dificuldade de serem geridos.

Finalmente a geração Z, composta por indivíduos nascidos no fim da década de 1990, é caracterizada por estar totalmente inserida no mundo digital. Seus componentes foram chamados pela psicóloga e *coach* Julia Ramalho Pinto de *ciborgues digitais*.

Segundo algumas pesquisas, os jovens brasileiros são os mais dependentes das redes sociais e constituem o primeiro grupo que passou todo o período da adolescência conectado à internet. Não temos nenhuma geração anterior que tenha vivido isto. Temos como dado que 88% dos jovens brasileiros gostariam de ter um dispositivo conectado à rede mundial de computadores dentro do próprio braço, e isto diz muito de como eles passaram a funcionar. Que tipo de conflito eles vivem em casa? É mais do que um choque de geração: o *gap* geracional ficou bem maior agora que estamos falando de lógicas diferentes de funcionamento. O que tenho visto no consultório é a dificuldade dos pais humanos e analógicos de entenderem o jovem ciborgue e digital. O que faz todo o sentido: passar do analógico para o digital e do digital para o analógico não é coisa simples, é necessário um conversor. Ou melhor, um conversador. (PINTO, 2016, entrevista ao portallabuta, pp.1)

É a geração mais intensamente inserida na era da informação. São os filhos da geração X e Y, e representam um desafio de entendimento para seus pais, familiares, educadores e orientadores profissionais que tentam auxiliá-los na missão de organizar, selecionar, hierarquizar e dar sentido ao oceano de informação a que são expostos constantemente. Por terem nascido num mundo já globalizado, possuem uma noção ampla do seu papel na sociedade como profissional. Dessa característica surge uma vantagem importante, a capacidade de enxergar as empresas e os ambientes de trabalho por uma perspectiva panorâmica, como um todo, sendo capazes de visualizar falhas e pontos desconexos no funcionamento da instituição em que estão inseridos. Os indivíduos dessa geração estão constantemente conectados ao mundo digital, por isso buscam um mercado de trabalho que condiz com isso. Nutrem expectativas por um ambiente conectado, rápido, flexível, aberto ao diálogo e sem horários rígidos.

Retornando as gerações X e Y, e analisando também a geração dos Baby Boomers a partir da percepção sobre expectativas em torno do crescimento profissional podem-se tirar as seguintes conclusões sobre cada uma das gerações: os Baby Boomer atribuem grande valor as relações políticas e hierárquica nas empresas e ambientes de trabalho. Já as gerações X e Y tendem a serem mais questionadoras, o que as fazem atribuir mais importância a sua percepção do porque estão realizando determinadas atividades do que a organização hierárquica presente na instituição.

Concluindo essa abordagem, é importante ressaltar que esses perfis são generalizações, e muitas vezes não são compatíveis com a personalidade ou com a vocação de diversos integrantes das respectivas gerações. O objetivo aqui é ter uma

lente de análise abrangente, frente a inúmeras subjetividades presentes na formação dos perfis e vocações. Entretanto, salienta-se também que é importante ter em mente que o perfil geracional é só um dos muitos fatores existentes para a formação da vocação, e que mesmo que não seja preponderante a ponto de se tornar perceptível na personalidade de seus indivíduos componentes, certamente é uma das muitas partículas constituintes da identidade de cada pessoa.

## QUANTIFICANDO INFLUÊNCIAS

Em pesquisa realizada na Universidade de São Paulo, a graduanda Letícia Pradella (2015) quantificou e comparou a influência de fatores exógenos, como a vontade de orgulhar os pais, e importância de contribuir para a sociedade no processo de escolha da profissão, além de qual porcentagem dos alunos ainda não havia decidido, ou não identificado, sua vocação. Esses dados foram estruturados e com ele uma série de gráficos e tabelas montadas. Essas informações são relevantes para essa pesquisa, visto que revelam de forma objetiva os tópicos defendidos no início desse artigo.

### 5. Você já decidiu qual carreira pretende seguir?



Figura 5: Pergunta 2. Fonte: Letícia Pradella

Dados obtidos: 45.5% sim , não 4.5%, Estou em dúvida entre 2 ou mais cursos 50%

O gráfico demonstra que ainda é alto, mesmo nas gerações Z, que tem valorizado a identidade ocupacional mais que suas antecessoras, o nível de indecisão ou de não identificação da vocação no período da adolescência.

**6. Quando pensa em uma carreira, qual o grau de importância quanto: Orgulhar seus pais/ familiares.**



Figura 6: Pergunta 6. Fonte: Leticia Pradella

Dados obtidos: Os jovens atribuíram importância máxima (5) na maioria das respostas, 31,8%. Atribuem importância mínima (1) em 22,7% das respostas. A média de importância atribuída ao orgulho da família é de 3,38% .

Este gráfico, quantifica o fator vontade de orgulhar os familiares, o que muitas vezes faz o jovem ou adolescente optar por uma carreira que não o realiza plenamente para satisfazer ou tranquilizar os pais.

**7. Quando pensa em uma carreira, qual o grau de importância quanto: Ser feliz no que faz.**



Figura 7: Pergunta 7. Fonte: Leticia Pradella

Dados obtidos: Os jovens atribuíram importância máxima (5) na maioria das respostas, 76,2%. Atribuem importância mínima (1) em 0% das respostas. A média de importância atribuída ser feliz no que faz é de 4,7% .

Ainda assim, fica claro a importância da realização pessoal e da felicidade para a geração Z, como demonstrado no gráfico acima.

Por fim, a pesquisa se propôs a mensurar a importância da remuneração e do impacto social na escolha da profissão:

### 10. Quando pensa em uma carreira, qual o grau de importância quanto: Remuneração.



Figura 10: Pergunta 10. Fonte: Leticia Pradella

Dados obtidos: Os jovens atribuíram importância máxima (5) 18%. Atribuem importância mínima (1) em 9,1% das respostas. A média de importância atribuída a remuneração é de 3,5%.

### 11. Quando pensa em uma carreira, qual o grau de importância quanto: Poder ajudar a sociedade.



Figura 11: Pergunta 11. Fonte: Leticia Pradella

Dados obtidos: Os jovens atribuíram importância máxima (5) 31,8%. Atribuem importância mínima (1) em 4,5% das respostas. A média de importância atribuída a ajudar a sociedade 3,9%

Pelos dados ambos os fatores se revelam importantes no processo de escolha, com o impacto social se sobressaindo entre esses.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim da discussão conclui-se que a importância da identificação da vocação para a escolha de profissão é sim uma determinante relevante para a realização profissional, mas nem de longe a única, e que, por vezes ocupa posição periférica ante a importância da vivência profissional e das experiências no mundo do trabalho.

No âmbito pessoal a negligência dos traços ocupacionais pode resultar em insatisfação e contribuir para infelicidade ou para necessidade de um reposicionamento tardio. Quando a lente de análise se volta à sociedade como todo, o abandono da vocação pode resultar em profissionais insatisfeitos e pouco motivados, o que contribui para a baixa produtividade e a carência de excelência de toda a comunidade.

O uso do estudo geracional como lente de análise também auxilia no entendimento desse processo, revelando a importância, e muitas vezes a superestima, que as gerações mais novas nutrem pela sua vocação, o que aliado à baixa tolerância para frustrações gera um quadro de infelicidade e quebra de expectativas muito altas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARONE, Paula. *Quase metade dos estudantes que entraram na graduação em 2010 desistiu do curso*. São Paulo, **Último Minuto – IG**, 2016.

BRANCO, Mariana. *Brasil ocupa penúltimo lugar em competitividade em ranking da CNI*. Brasília, **EBC**, 2017.

PINTO, Julia Ramalho. Entrevista ao blog **Portallabuta**: <https://portallabuta.wordpress.com/tag/vocacao-profissional/> . Post. floralibanio 2016.

PRADELLA, Leticia Cristina Chiavini do Couto. *Fatores que interferem na escolha profissional e o conceito de vocação*. São Carlos, **Universidade de São Paulo**, 2015.

SOARES, D. H. P. *A escolha profissional: do jovem ao adulto*. São Paulo, **Summus**, 2002.

WESTERMAN, James W.; YAMAMURA, Jeanne. H. *Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes*. **Career Development International**, v.12, n.2, 2007.