

## INCLINAÇÕES PROFISSIONAIS E HABILIDADES SOCIAIS

**Cristiane Fernandes Squarcina<sup>1</sup>, Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universidade de Taubaté / Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional / Rua Presidente Getúlio Vargas nº333, Taubaté, SP / E-mail: cris.squarcina@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade de Taubaté / Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional / Rua Expedicionário Ernesto Pereira, nº225, Taubaté, SP / E-mail: jmtadeucci@uol.com.br

**Resumo** - Este artigo busca identificar as relações entre os repertórios de habilidades sociais, inclinações profissionais e os graus de expectativa na carreira em profissionais na região do Vale do Paraíba. A metodologia utilizada é exploratória descritiva e de natureza qualitativa. Para a coleta de dados foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas e aplicação do Inventário de Habilidades Sociais de Del Prette e Del Prette e do Inventário de Identidade Profissional de Schein. Os dados das entrevistas foram analisados através da categorização das respostas. Os resultados demonstram que existe relação entre as habilidades sociais, inclinação profissional e expectativa de carreira na amostra pesquisada.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento de carreira, habilidades sociais, inclinações profissionais.

**Área do Conhecimento:** Psicologia.

### Introdução

A formação acadêmica ou técnica marca o início do desenvolvimento profissional sendo que no começo o indivíduo se depara com os desafios de se colocar no mercado de trabalho e de manter e ampliar sua competência técnica. Entretanto, ao longo de sua vida, muitos profissionais buscam novos desafios, almejam novos cargos hierárquicos, se envolvem em projetos mais complexos, buscando o desenvolvimento de suas carreiras. A carreira segundo Schein (1996), é considerada desenvolvida quando a pessoa progride profissionalmente ao longo do tempo, alcançando a posição por ela desejada e o nível ao qual aspira. Na carreira em desenvolvimento, a pessoa está progredindo profissionalmente e ainda não atingiu o nível desejado. Já na carreira estagnada, a pessoa se estabiliza profissionalmente. O fator que mobiliza o desenvolvimento profissional do indivíduo é o que ele denominou âncoras de carreira ou inclinações profissionais. Schein (1993) considera que a inclinação profissional são autoconceitos que se baseiam em motivações e habilidades que orientam, estabilizam e integram as experiências profissionais de uma pessoa as quais não estão, em condições normais, sujeitas a barganha, *trade offs* e concessões. As oito tipologias resultantes do estudo de Schein (1993) são as seguintes: competência técnica, competência gerencial ou administrativa, segurança e estabilidade, criatividade empreendedora, autonomia/independência, estilo de vida, puro desafio e dedicação à causa.

Considerando que o mercado de trabalho trata-se hoje de um ambiente exigente, globalizado e competitivo as qualificações profissionais tornam-

se cada vez mais complexas. Neste contexto, é necessário ao profissional ter não apenas habilidades técnicas, mas também uma amplitude de habilidades sociais que facilitem suas relações interpessoais, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, as quais podem também contribuir para suas aspirações profissionais. As habilidades sociais desempenham hoje em dia um importante papel no âmbito das relações de trabalho, pois o desempenho de qualquer profissional exige o conhecimento e o domínio, junto a capacidades conceituais e técnicas, de um conjunto de habilidades sociais que permitam a este profissional criar uma relação eficaz e satisfatória com os demais: seus companheiros e clientes ou usuários (RUBIO; ANZANO, 1998).

As habilidades sociais podem ser definidas, de acordo com Caballo (2006) e Del Prette e Del Prette (2002) como um conjunto de comportamentos emitidos que se referem a habilidades globais do indivíduo como, por exemplo, iniciar e manter conversas, lidar com críticas, opinar, discordar (componentes molares do comportamento) e habilidades mais específicas como, por exemplo, contato visual, expressão facial, gestos (componentes moleculares do comportamento). Além desses fatores os autores concordam que as habilidades sociais também exigem outros componentes: cognitivos ou cognitivo-afetivos, fisiológicos, dentre outros. Cabe salientar que, para os autores, a habilidade social depende também da adequação do comportamento à situação em que está inserido.

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo identificar quais repertórios de habilidades sociais e inclinações profissionais estão presentes nos indivíduos com carreira desenvolvida, carreira em desenvolvimento e carreira estagnada.

## Metodologia

A presente pesquisa é de natureza qualitativa, pois, de acordo com Neves (1996), a pesquisa qualitativa permite através do uso de diferentes técnicas interpretativas a descrição e a decodificação dos componentes de um sistema complexo de significados. Essa premissa vem ao encontro do objetivo descritivo desse estudo, pois visa identificar e descrever as habilidades sociais e as inclinações profissionais presentes nas diferentes fases de desenvolvimento profissional, sendo compatível com a definição de Sampieri (2006), pois para esse autor pesquisas descritivas têm como objetivo mensurar ou coletar informações de forma independente ou conjunta sobre os conceitos ou as variáveis a que se referem.

Participaram desse estudo 18 profissionais que atuam nas áreas gerencial e técnica, pelo critério de acessibilidade.

Para a coleta de dados foram utilizados os seguintes instrumentos e procedimentos: entrevista individual semi estruturada a fim de se investigar a percepção dos profissionais acerca do desenvolvimento de suas carreiras, bem como de suas aspirações profissionais. As entrevistas foram gravadas, com a permissão dos participantes e transcritas na íntegra. Foi também realizada a aplicação do Inventário de Habilidades Sociais de Del Prette e Del Prette (2002) e do Inventário de Identidade Profissional de Schein (1996).

Para a análise dos dados foi feita a categorização das entrevistas e a tabulação dos inventários, conforme padronização.

## Resultados

Serão apresentados os dois itens de escore mais alto de cada inventário, podendo ocorrer mais de um fator para cada item, nos casos de valores iguais, e os dados resumidos da entrevista nas categorias: percepção da carreira (PC) e expectativas da carreira (EC). A categoria relacionamento em equipe não será apresentada visto que todos os sujeitos responderam que mantêm um bom relacionamento com sua equipe. Ao lado dos sujeitos está o tempo de serviço em suas atividades, sendo: atividades técnicas (AT), atividades gerenciais (AG) e atividades técnicas e gerenciais (ATG). A conclusão apresentada na tabela é o resultado da interpretação da relação dos resultados obtidos nos testes e os dados das entrevistas (com exceção de quatro sujeitos que não passaram por essa etapa).

Tabela 1: Resultados por sujeito.

<p>Sujeito A (AT: 6) IIP: 1-Puro Desafio 2-Dedicação a Causa; IHS: 1-Conversaão 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...acho que minha carreira deu uma parada...". EC: "...eu quero chegar num lugar onde eu pudesse repaginar a empresa...". Conclusão: Demonstra necessidade de implantar mudanças, podendo assumir desafios e lidar com atividades de cunho social, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito B (AT: 10; AG: 7) IIP: 1-Estilo de Vida, 2-Puro Desafio; IHS: 1-Conversaão, 2a-Enfrentamento, 2b-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...eu foco na competência, quero dominar o maior número de assuntos possível...". EC: "Pretendo chegar no cargo de gerência". Conclusão: Aspira cargo gerencial podendo assumir desafios e lidar com situações novas, tendo habilidade para isto.</p>
<p>Sujeito C (AT: 6, AG: 10) IIP: 1-Puro Desafio, 2a-Estilo de Vida, 2b- Autonomia; IHS: 1-Enfrentamento, 2a-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo, 2b-Conversaão; Ent.: PC: "...não tenho muito para onde crescer aqui, a não ser para outra área ou país". EC: "...quero crescer e continuar na mesma área, talvez numa outra empresa...". Conclusão: Busca assumir novas responsabilidades de gerenciamento, desafios e autonomia, tendo habilidades cognitivo-afetivas para lidar com essas situações.</p>
<p>Sujeito D (AT: 8; AG: 4) IIP: 1-Competência Gerencial, 2-Estilo de Vida; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: Não realizada. Conclusão: Apresenta um estilo que busca assumir novas posições, demonstrando ambição de cargo e apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito E (AT: 17, AG: 7) IIP: 1-Estilo de Vida, 2-Puro Desafio; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...tenho oportunidades de crescimento na empresa, pois sou um profissional generalista...", EC: "...quero chegar à gerência...". Conclusão: Aspira cargo gerencial podendo lidar com situações novas, tendo habilidade para isto.</p>
<p>Sujeito F (AT: 6, AG:10) IIP: 1-Estilo de Vida, 2-Competência Gerencial; IHS: 1-Auto-Exposição a Situações Novas, 2a-Enfrentamento, 2b-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo; Ent.: PC: "...houve um grande crescimento e devo isso a muito trabalho, dedicação e foco...", EC: "...quero ser administrador do banco no exterior...". Conclusão: Busca assumir novas posições, tem ambição de cargo, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito G (AT: 7, ATG:14) IIP: 1-Segurança, 2a-Estilo de Vida, 2b- Criativo/ Empreendedor; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo; Ent.: Não realizada. Conclusão: Apresenta um estilo que busca carreira técnica na área de administração de projetos e possui habilidades sócio-afetivas.</p>

<p>Sujeito H (AT: 27, ATG: 11) IIP: 1-Dedicação a Causa, 2-Estilo de Vida; IHS: 1-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo, 2-Conversaão; Ent.: PC: "...tenho a visão de melhorar cada vez mais minha situação profissional, me dedicar bastante...e desenvolver algum projeto..." EC: "...eu me dou bem dando aula..." Conclusão: Apesar da adequação à carreira ela está estagnada. Possui habilidades sócio-afetivas adequadas à profissão exercida.</p>
<p>Sujeito I (AT 18, ATG: três) IIP: 1-Segurança, 2-Estilo de Vida; IHS: 1a-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo e 1b-Conversaão, 2-Enfrentamento; Ent.: PC: "...cresci muito..., mas acho que ainda tenho muito a aprender...", EC: "...Terminar o doutorado..., fazer um pós doc. e estudar em outro país...". Conclusão: Apresenta ambição técnica e possui habilidades cognitivo-afetivas que favorecem o desempenho social.</p>
<p>Sujeito J (AT: 15, ATG: 2, AG: 3) IIP: 1-Criativo/Empreendedor, 2a-Estilo de Vida, 2b-Autonomia; IHS: 1-Auto-Exposição a Situações Novas, 2-Autocontrole da Agressividade; Ent.: Não realizada. Conclusão: Apresenta estilo com capacidade empreendedora e carreira técnica, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito L (AT: 12, AG: 6) IIP: 1-Dedicação a Causa, 2-Competência Técnica; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...comecei a carreira de um jeito e fui conduzindo para um outro sentido, tive muitas experiências e com isso cresci muito..." EC "...quem sabe um dia ser gerente executivo da área, mas isso deve ser fruto do meu trabalho..." Conclusão: Apesar de estar numa carreira gerencial a inclinação seria mais técnica, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito M (AT: 3, AG: 2, ATG: 6) IIP: 1-Puro Desafio, 2-Criativo/Empreendedor; IHS: 1-Auto-Exposição a Situações Novas, 2-Autocontrole da Agressividade; Ent.: PC: "...uma carreira muito intensa, com muitas experiências e vivências...", EC: "...pretendo partir para um negócio próprio..."; Conclusão: Demonstra capacidade empreendedora, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito N (AT: 13, ATG: 2, AG: 2) IIP: 1-Competência Gerencial, 2-Autonomia; IHS: 1-Auto-Exposição a Situações Novas, 2-Enfrentamento; Ent.: PC: "...tenho muita bagagem, muita experiência, já alcancei muitos objetivos e estou alcançando outros..." EC: "...pretendo assumir uma posição gerencial mais à frente..." Conclusão: Aspira cargo gerencial, possuindo inclinação adequada, apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito O (AT: 21) IIP: 1-Puro Desafio, 2-Criativo/Empreendedor; IHS: 1-Enfrentamento, 2a-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo, 2b-Conversaão; Ent.: Não realizada. Conclusão: Apresenta estilo com capacidade empreendedora, com habilidades cognitivo-afetivas que favorecem o desempenho social.</p>

<p>Sujeito P (AT: 5, ATG: 5, AG:8) IIP: 1-Competência Gerencial, 2-Estilo de Vida; IHS: 1-Enfrentamento, 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...já fiz muita coisa ao longo da empresa...acho que daqui pra frente tenho pouco tempo para cavar alguma coisa no nível acima..." EC: "...gostaria de passar para uma área de gerência, acho que esse é o caminho natural..." Conclusão: Aspira cargo gerencial, tendo habilidades sócio-cognitivas e para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito Q (AT: 8, ATG: 19, AG: 3) IIP: 1-Competência Técnica, 2-Competência Gerencial; IHS: 1a-Conversaão 1b- Auto-Exposição a Situações Novas, 2-Enfrentamento; Ent.: PC: "...minha carreira profissional foi muito dada a grandes desafios e grandes conquistas...", EC: "...minha grande inspiração é poder ir trabalhar na corporação na sede da empresa, onde faz as políticas corporativas..."; Conclusão: Carreira de planejamento estratégico e gerencial, tendo habilidades sócio-cognitivas e para lidar com situações novas.</p>
<p>Sujeito R (AT: 14) IIP: 1-Dedicação a Causa, 2-Estilo de Vida; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Afirmação com Sentimento Positivo; Ent.: PC: "...sempre fiz o que gosto, adquirir muito conhecimento durante o percurso da minha carreira e pretendo adquirir mais...", EC: "...pretendo continuar fazendo carreira na empresa até mesmo chegar à gerência..."; Conclusão: Busca desenvolver trabalhos técnicos em empresas de cunho social e apresenta habilidades sócio-afetivas para lidar com essas situações.</p>
<p>Sujeito S (AT: 3, AG: 4) IIP: 1-Estilo de Vida, 2-Puro Desafio; IHS: 1-Conversaão, 2-Auto-Exposição a Situações Novas; Ent.: PC: "...consegui um desenvolvimento na minha carreira por algumas pessoas considerado muito bom, por mim seria mais alto, mas hoje é como se tivesse chegando num ponto de equilíbrio...", EC: "...espero chegar aonde eu possa ter equilíbrio das duas coisas, ou seja, ser financeiramente bem com o cargo que eu me sinta realmente realizada, mas que eu tenha uma vida pessoal..."; Conclusão: Aspira cargo gerencial podendo assumir desafios e apresentando habilidade para lidar com situações novas.</p>

## Discussão

No inventário de inclinações profissionais a incidência de escore mais alto foi: Estilo de Vida (quatro respondentes) e Puro Desafio (quatro respondentes). Entretanto, oito respondentes apresentaram Estilo de Vida como sua segunda inclinação mais forte, demonstrando, assim, que a maior motivação dos sujeitos está em equilibrar suas necessidades de carreira com suas necessidades individuais, sociais e familiares. Esse dado pode ser analisado em conjunto com a habilidade social mais freqüente nos respondentes: Conversaão e Desenvoltura Social (dez respondentes), a qual se refere à habilidade do indivíduo de se expressar em suas interações sociais, independentemente de ser no ambiente de trabalho, familiar ou social. Essa habilidade

também é percebida pelos respondentes uma vez que todos relataram na entrevista ter bom relacionamento com sua equipe. Percebe-se ainda, no que concerne aos dados das entrevistas, que com relação à expectativa da carreira dez respondentes têm a intenção de assumir cargos gerenciais. Esse dado mantém a inclinação dos sujeitos em conciliar a carreira com a vida pessoal e de possuírem habilidade comunicativa e desenvoltura social para isso, mas também vem ao encontro da segunda inclinação observada: Puro Desafio, que se refere a indivíduos que buscam situações mais complexas e desafiadoras em suas carreiras. Neste sentido, a segunda habilidade social mais freqüente nos respondentes foi: Auto-Exposição a Situações Novas, a qual implica a habilidade para lidar com o novo e o desconhecido, podendo, assim enfrentar desafios e assumir riscos, características essenciais a um gerente.

### Conclusão

Não houve percepção nessa amostra de diferenças entre estágio de carreira e os instrumentos aplicados. Levanta-se a hipótese de que a Conversação/Desenvoltura Social e Auto-Exposição a Situações Novas destacados no Inventário de Habilidades Sociais estão relacionadas com as inclinações Puro Desafio e Estilo de Vida, pois a necessidade de adaptação à mudança subentende uma capacidade de se expor às novas situações e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal prevêem habilidades sociais de convívio social. Sugere-se para trabalhos futuros um maior número de sujeitos e diversidade da amostra por segmentos de mercado. As conclusões exploratórias geram hipóteses de relação entre inclinações profissionais e habilidades sociais que podem subsidiar estratégias de gestão de pessoas tanto na procura de novos funcionários quanto no desenvolvimento de suas habilidades.

### Referências

- CABALLO, V.E. **Manual de Avaliação e Treinamento das Habilidades Sociais**. São Paulo: Livraria Santos Editora, 2006.
- DEL PRETTE, Z. A. P. et. al. **Habilidades Sociais de Estudantes de Psicologia**: um estudo multicêntrico. *Psicologia Reflexão e Crítica*. Porto Alegre, v. 17, n. 3, p. 341 – 350, 2004.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE. **Psicologia das Habilidades Sociais**: terapia e educação. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. **Inventário de Habilidades Sociais**: manual de aplicação, apuração e interpretação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.
- NEVES, J.L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de pesquisa em administração*. **FEA-USP**. São Paulo, v. 1. n. 3. 2º sem, 1996.
- RUBIO, J.M.L.; ANZANO, S.M. Aproximación conceptual a las habilidades sociales. In: GIL, F.; LÉON, J.M. **Habilidades Sociales**: Teoría, investigación e intervención. Madrid: Editorial Síntesis, 1998.
- SAMPIERI, R.H. COLLADO, C.F. LUCIO, P.B. **Metodologia de Pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SCHEIN, E. H. *Career Anchors*. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.
- SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.