

Profissionais de TI: Um estudo sobre as forças pessoais/de caráter

Luciane Wolff
Ana Paula Porto Noronha
Ilana Andretta

Resumo: As forças pessoais/de caráter são as características psicológicas positivas que se refletem nos pensamentos, sentimentos e comportamentos. Esse artigo objetivou descrever as forças pessoais/de caráter mais prevalentes em 60 profissionais de Tecnologia da Informação e comparar quatro grupos distintos nos cargos de Atendimento e Suporte Técnico, Desenvolvedor de *Software*, Gestor e Líder Técnico em um Parque Tecnológico do Sul do Brasil. Estudo com delineamento quantitativo, descritivo, comparativo e transversal com aplicação *online* de um Questionário Sócio Demográfico e Laboral e da Escala das Forças de Caráter. As forças mais prevalentes são a imparcialidade, a curiosidade, a bondade, o pensamento crítico e o amor ao aprendizado. As forças com menor prevalência são a apreciação do belo, a espiritualidade, o perdão, a inteligência social e a sensatez. As implicações práticas sugerem que as características psicológicas positivas sejam fortalecidas em processos de desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de TI no âmbito organizacional.

Palavras chave: Psicologia Positiva; Forças de Caráter; Profissionais de TI.

IT Professionals: A study of character strengths

Abstract: Character strengths are the positive psychological characteristics that are reflected in thoughts, feelings and behaviors. This article aimed to describe the most prevalent character strengths in 60 Information Technology (IT) professionals and compare four distinct groups in the positions of Service and Technical Support, Software Developer, Manager and Technical Leader in a Technology Park in the Southern Brazil. Study with quantitative, descriptive, comparative and cross-sectional design with online application of a Socio-Demographic and Labor Questionnaire and the Scale of Character Strengths. The most prevalent strengths are impartiality, curiosity, kindness, critical thinking and love of learning. The least prevalent character strengths are appreciation of beauty, spirituality, forgiveness, social intelligence and wisdom. Practical implications suggest that positive psychological characteristics should be strengthened in the personal and professional development of IT workers at organizations.

Keywords: Positive Psychology; Character Strengths; IT Professionals.

Introdução

O Brasil está entre os maiores mercados de Tecnologia da Informação (TI), ocupando a 9ª posição no *ranking* mundial (Associação Brasileira das Empresas de *Software* [ABES], 2019) e contratando 1.196.000 jovens profissionais (Associação para Promoção da Excelência do *Software* Brasileiro [SOFTEX], 2013). É um campo profissional com perspectiva de crescimento e novos desafios não apenas em inovação tecnológica, mas também na forma como as pessoas se relacionam com a tecnologia, os processos e o negócio (SOFTEX, 2013). Em comum, essas novas relações têm a geração de informação e conhecimento, um dos principais recursos dos trabalhadores para desenvolver suas carreiras e gerar valor para as empresas.

Por ser um mercado de trabalho competitivo, as empresas de TI têm o desafio de atrair, reter e desenvolver seus profissionais (Winckler, Alperstedt, Cunha & Amboni, 2015). Principalmente quando se trata de empresas localizadas em Parques Tecnológicos que fomentam a inovação e empreendedorismo local, mas que concorrem pelos mesmos trabalhadores como engenheiros, desenvolvedores de *software*, analistas de sistemas, testes e de suporte técnico aos usuários. Como estratégias para gerar maior vínculo com o trabalho, as empresas procuram promover ambientes saudáveis, como aqueles preconizados pelos valores do Instituto *Great Place to Work* (GPTW) que avalia a confiança dos funcionários na empresa e certifica os melhores lugares para se trabalhar em TI (Oliveira, 2019).

Essa preocupação para fomentar bons ambientes de trabalho é uma corrente emergente na Psicologia Positiva (PP) aplicada às organizações que investiga os fatores que propiciam ambientes físicos, psicológicos e sociais saudáveis (Vazquez, Ferreira, & Mendonça, 2019). Esse é um novo paradigma sobre o qual as organizações e seus membros podem prosperar, desenvolver os pontos fortes e as capacidades psicológicas positivas, mensuráveis e passíveis de desenvolvimento (Linley, Harrington & Garcea, 2009).

Para sobreviver e prosperar as empresas necessitam de profissionais engajados e psicologicamente saudáveis. As organizações saudáveis fazem esforços para melhorar o desenho dos cargos e as tarefas de trabalho, o ambiente social, os canais de comunicação e fomentar a liderança autêntica, assim como qualificar as práticas de gestão, por exemplo, pela formação e desenvolvimento das pessoas (Salanova, n.d.). Essa abordagem em gestão aponta para o fomento de ações organizacionais que contribuam com o negócio a partir da identificação das características dos profissionais que apoiem no enfrentamento das adversidades, uma vez que serão suas competências, conhecimentos e experiências que oportunizam o desenvolvimento do negócio e das próprias carreiras.

Por sua vez, o conceito de organização saudável discute a saúde no trabalho a partir de uma orientação que considera o capital humano (o conhecimento), o capital social (as relações entre as pessoas) e o capital psicológico positivo (as competências psicológicas) como fontes de vantagem competitiva para as organizações (Salanova, 2008). Especificamente, o capital psicológico positivo investiga as forças humanas e as características psicológicas que podem ser avaliadas e desenvolvidas para ajudar as pessoas a serem mais produtivas, plenas e nutrir seus talentos (Luthans, 2002), além de apoiar na inovação tecnológica das organizações (Ollivier & Figueroa, 2018).

Essas características psicológicas positivas são as Forças de Caráter (FC) ou pessoais, aspectos da personalidade relativamente estáveis que se refletem nos pensamentos, sentimentos e comportamentos e podem ser mensuradas pelas diferenças individuais e cultivados a partir de intervenções para seu desenvolvimento (Park & Peterson, 2009). As FC remetem aos valores comuns e presentes ao longo da história das civilizações, em diferentes culturas, concepções filosóficas e religiosas. Organizadas em seis virtudes (Tabela 1), cada uma subdividida para mensurar as 24 forças pessoais/de caráter (Peterson & Seligman, 2004), essa classificação oportuniza uma linguagem comum para o entendimento, pesquisa e discussão sobre aquilo que as pessoas têm de melhor (Niemi, 2018).

Tabela 1

Descrição das Virtudes e Forças de Caráter

Sabedoria: forças cognitivas associadas à aquisição e o uso do conhecimento.	Criatividade: pensar em novas formas e produtivas de fazer as coisas. Curiosidade: interesse em explorar e descobrir novos temas. Pensamento crítico: examinar os fatos, sem concluir com precipitação; ser capaz de mudar à luz da evidência. Amor ao aprendizado: hábil em adquirir novas habilidades e conhecimentos. Sensatez: ser capaz de fornecer conselhos sábios aos outros e de ver o mundo de diversas formas que faz sentido para si e para outras pessoas.
Coragem: forças emocionais associadas à vontade de atingir metas internas ou externas.	Bravura: não se diminui diante de ameaça, desafio, dificuldade ou dor; fala sobre o que é certo mesmo que haja oposição; age com convicção, mesmo que impopular; inclui a bravura física. Perseverança: acaba com o que começa; persiste apesar dos obstáculos; tem prazer em completar tarefas. Autenticidade: fala a verdade, apresentando-se de forma genuína e sincera, sem pretensão de assumir a responsabilidade pelos sentimentos e ações dos outros.
Humanidade: forças interpessoais, envolvendo a amizade com as outras pessoas.	Vitalidade: Vive a vida com entusiasmo e energia, como uma aventura, sentindo-se vivo e ativo. Amor: valoriza a proximidade e as relações estreitas com os outros, em particular aqueles em que a partilha e o cuidado são recíprocos. Bondade: ajuda, cuida e faz favores e boas ações para os outros. Inteligência social: ciente dos motivos e sentimentos das outras pessoas e de si mesmo, sabendo o que fazer para se adequar em diferentes situações sociais.
Justiça: forças que sustentam a vida comunitária.	Cidadania: leal e bom membro de um grupo ou equipe. Imparcialidade: trata as pessoas de acordo com as noções de justiça, não deixa que os sentimentos pessoais impeçam as decisões sobre os outros. Liderança: encoraja o grupo do qual é um membro a manter boas relações, organiza as atividades grupais e quer ver as atividades realizadas.
Temperança: forças que protegem contra o excesso	Perdão: perdoa aqueles que fizeram o que é errado, aceita suas deficiências e oferece uma segunda chance, não sendo vingativo. Humildade: deixar que as conquistas falem por si mesmas e não se considera mais especial do que é. Prudência: ser cuidadoso com suas escolhas, evitando riscos indevidos; não diz ou faz coisas que mais tarde possa se arrepender. Autorregulação: regula o que sente e faz, disciplina e controle do próprio apetite e emoções.
Transcendência: forças que evidenciam maior e sentido e significado para a vida	Apreciação da beleza: perceber e apreciar a beleza, excelência e/ou desempenho qualificado em vários domínios da vida para a experiência cotidiana. Gratidão: estar ciente e agradecido pelas coisas boas que acontecem e ter tempo para expressar agradecimentos. Esperança: esperar o melhor no futuro e trabalhar para que ocorra; acreditar que um bom futuro é algo que pode ser provocado. Humor: gosto de rir e provocar sorrisos a outras pessoas. Espiritualidade: ter crenças coerentes sobre o propósito superior e o significado do universo; saber onde se encaixa dentro do esquema maior; ter crenças sobre o significado da vida que formar a conduta e proporcionar conforto.

Fonte: Elaborado a partir de Peterson & Seligman (2004).

Lavy e Littman-Ovadia (2017) apontam que as forças pessoais/de caráter são recursos críticos para o trabalho, beneficiando as organizações e aos próprios funcionários a partir do endosso das forças

como antecedente para resultados positivos relacionados ao trabalho. Por sua vez, a expressão dos pontos fortes está relacionada a uma maior satisfação profissional, maior bem-estar e uma experiência mais significativa no trabalho e na vida (Ghielen, Van Woerkom & Meyers, 2018), maior performance (Harzer, Mubashar & Dubreuil, 2017), percepção de auto eficácia e envolvimento no trabalho (Van Woerkom, Oerlemans & Bakker, 2016) e maior satisfação com a vida (Proyer, Gander, Wellenzohn & Ruch, 2015).

Características como a perseverança, o entusiasmo e o amor à aprendizagem, por exemplo, demonstraram alta relação com a ambição da carreira; assim como a esperança, o entusiasmo e a coragem tendem a estar relacionadas com comportamentos mais saudáveis em relação ao trabalho (Gander, Proyer, Ruch & Wyss, 2012). O otimismo é um dos preditores para a felicidade, apresentando robusta correlação com a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho (Park, Peterson & Seligman, 2004; Peterson & Seligman, 2004). Outros estudos destacam que as FC estão relacionadas com as experiências positivas no trabalho como a maior capacidade de enfrentamento frente ao stress e satisfação no trabalho (Harzer & Ruch, 2015), sentido com o trabalho e satisfação com a vida (Harzer & Ruch, 2016).

Ghielen et al. (2018) revisaram estudos publicados entre 2011 e 2016 e encontraram efeitos significativos de intervenções que objetivaram incrementar as forças pessoais/de caráter, com desfechos favoráveis ao bem-estar subjetivo e engajamento com o trabalho. Diante desses resultados, percebe-se a relação existente entre a expressão das forças pessoais/ de caráter e sua influência em comportamentos positivos no trabalho, reforçando a importância de fomentar pesquisas que identifiquem tais potencialidades a fim de qualificar tanto a relação da pessoa com seu trabalho, quanto o desenvolvimento de práticas de gestão que considerem o florescimento do ser humano para que esse se sinta completo, motivado, feliz no seu lugar, na vida e no trabalho.

Embora haja investigações para compreender quais são as aptidões intelectuais, as *soft skills* e as características de personalidade que fortalecem o vínculo e qualificam o desempenho dos profissionais de TI no trabalho (Capretz & Ahmed, 2010), estudos sobre a temática das forças pessoais/de caráter nessa população específica no Brasil, ainda são escassos. Sabe-se que as aptidões cognitivas mais requeridas são a concentração, o raciocínio lógico, a capacidade de criação e inventividade, a análise e desenvolvimento com precisão e a eficácia; e as habilidades comportamentais são a capacidade de aprender sozinho (autodidata), a meticulosidade e a paciência, bem como a comunicação e facilidade no trato com o cliente e colegas de trabalho (Bridi & Motim, 2014).

Desse modo, diante de um campo de trabalho em crescimento, com alta demanda por atrair e desenvolver jovens trabalhadores, há oportunidade para novos estudos que identifiquem as potencialidades das pessoas para promover a vinculação e o florescimento humano no trabalho. Esse estudo, portanto, objetiva descrever as forças pessoais/de caráter com maior prevalência nos profissionais de TI e comparar quatro grupos distintos a partir das posições de trabalho em Atendimento e Suporte Técnico, Desenvolvedores de *Software*, Gestores e Líderes Técnicos em um Parque Tecnológico do Sul do Brasil, uma vez que diferentes atuações profissionais endossam a expressão de diferentes características.

Método

Trata-se de um estudo com delineamento quantitativo, descritivo, comparativo e transversal (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Participantes

Participaram 60 profissionais com idades entre 18 e 44 anos ($M = 28,4$ anos; $DP=5,1$) de *Startups* e empresas consolidadas nas áreas de Tecnologia da Informação e Automação e Engenharias. Desse total, estudou-se quatro grupos de profissionais: Atendimento e Suporte Técnico (18,3%, $n= 11$), Desenvolvedores de *Software* (45%, $n= 27$), Gestores (20%, $n= 12$) e Líderes Técnicos (16,7%, $n= 10$). A maioria dos participantes são homens (75%, $n= 45$), solteiros (53,3%, $n= 32$), com Ensino Superior (51,7%, $n= 31$) e formação em TI (70,7%, $n= 41$), predominantemente nos cursos de Análise e Desenvolvimento de Sistemas (26,8%, $n= 11$) e Ciências da Computação (24,4%, $n= 10$). O tempo de trabalho nas empresas é variado, entre 1 mês e 11 anos, embora a maioria esteja entre 1 a 3 anos (38,3%, $n= 23$) com contratação em regime formal de trabalho pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) (71,7%, $n= 43$).

Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos: um Questionário Sociodemográfico e Laboral, desenvolvido pelas autoras, que identificou informações pessoais, como idade, sexo, estado civil, área e formação

acadêmica; e profissionais como cargo, tempo de empresa, jornada, horário e contrato de trabalho; e a Escala das Forças de Caráter (EFC) (Noronha & Barbosa, 2016) validada para o contexto brasileiro (Noronha, Dellazana-Zanon & Zanon, 2015). A Escala é composta por 71 itens e avalia as 24 forças pessoais/de caráter, com respostas apresentadas em escala *Likert* de 5 pontos, variando de “nada a ver comigo” (0) a “tudo a ver comigo” (4). O escore de cada força é gerado pela soma dos respectivos itens, cada uma composta por 3 itens e apenas uma delas, apreciação do belo, por dois itens. A escala aponta validade ($\alpha = 0,93$) e adequação para uso em pesquisas (Noronha & Barbosa, 2016). Na amostra estudada, a consistência interna da escala apresenta $\alpha=0,873$.

Procedimentos

O estudo foi realizado com profissionais de empresas situadas em um Parque Tecnológico no Sul do Brasil, acessado a partir do contato com a Direção local e apresentação da pesquisa. Em seguida, foi enviado um *flyer* de divulgação pelo canal *online* de comunicação corporativa às empresas. Aquelas interessadas retornaram o contato para a pesquisadora por *e-mail* e foi agendada uma reunião de sensibilização com as equipes técnicas, momento em que se esclareceu os procedimentos de pesquisa. Logo após o encerramento da reunião, o *link* de coleta e acesso a plataforma *online SurveyMonkey* foi enviado para o gestor que compartilhou com sua equipe. O critério de inclusão para participar era ser trabalhador de TI e atuar em atividades de desenvolvimento ou suporte tecnológico. O critério de exclusão era atuar em atividades administrativas. Logo que ingressaram na plataforma, na primeira página, constou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os participantes eram solicitados a marcar o item “aceito” para consentir sua participação. Nas páginas seguintes houve o acesso aos instrumentos. O tempo médio de preenchimento foi de 20 minutos. O período de coleta ocorreu entre julho e dezembro/2019.

O estudo está de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (Resolução n.º 510/16) (Resolução n.º 510, 2016). Também está aprovado pelo Comitê de Ética do local de origem da pesquisa (CAAE 03831918.4.0000.5344).

Os dados foram analisados pela estatística descritiva - distribuição absoluta e relativa (n - %), bem como, pelas medidas de tendência central e de variabilidade. A normalidade e homogeneidade dos dados foram verificadas por meio do uso dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Levene. Para comparar as forças pessoais/de caráter entre os diferentes grupos, foi utilizada a Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey. Os dados foram analisados no programa *Statistical Package for Social Sciences* versão 25.0 (Statistical Package Social Sciences [SPSS], 2018) para *Windows*, sendo que, para critérios de decisão estatística adotou-se o nível de significância de 5%.

Resultados

As forças pessoais/de caráter dos profissionais de TI mais prevalentes ($M \geq 9,0$) são a imparcialidade ($M=9,7$; $DP=1,5$), a curiosidade ($M=9,5$; $DP=2,2$), a bondade ($M=9,2$; $DP=1,6$), o pensamento crítico ($M=9,2$; $DP=1,7$) e o amor ao aprendizado ($M=9,0$; $DP=2,2$). As forças com menor prevalência ($M \leq 7,0$) são a apreciação do belo ($M=6,0$; $DP=1,3$), a espiritualidade ($M=6,1$; $DP=3,1$), o perdão ($M=6,4$; $DP=2,9$), a inteligência social ($M=6,9$; $DP=2,3$) e a sensatez ($M=6,9$; $DP=2,1$). As forças com maior e menor prevalência estão ilustradas na Figura 1.

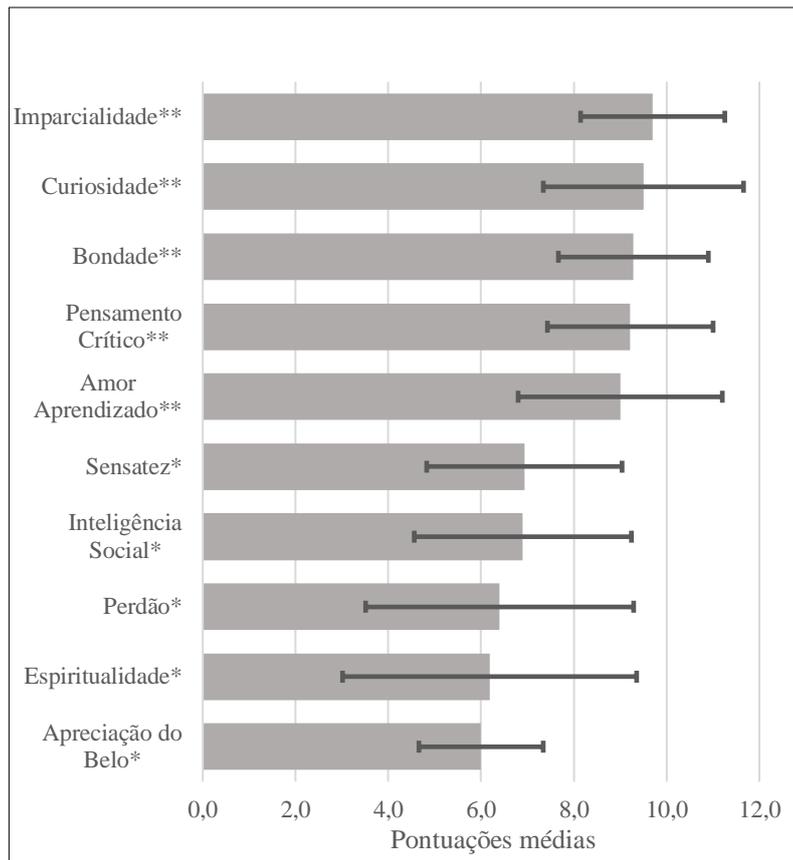


Figura 1. Forças de Caráter dos Profissionais de TI
 Nota. Forças com maior prevalência; *Forças com menor prevalência

Os grupos investigados ocupam as posições de trabalho mais recorrentes nas empresas de TI. Os profissionais de Atendimento e Suporte Técnico (AST) atuam com atividades de orientação e esclarecimento de dúvidas sobre o funcionamento dos sistemas aos clientes. Os Desenvolvedores de *Software* (DS) analisam, escrevem ou realizam a manutenção dos sistemas. Os Gestores (G) são responsáveis por cumprir as diretrizes da empresa, gerir pessoas, recursos e processos para atingir determinados resultados. E os Líderes Técnicos (LT) apoiam os Gestores e as equipes, seja de Atendimento ou Desenvolvimento, nos processos operacionais e nas relações de trabalho.

Ao comparar as forças pessoais/de caráter entre os grupos, identificou-se ausência de diferenças significativas na maioria das características (Tabela 2). Contudo, de acordo com o resultado da Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey, verifica-se diferença significativa entre os grupos nas características de autenticidade ($p=0,036$) e espiritualidade ($p=0,046$), sendo os gestores com a maior pontuação; e na autorregulação ($p=0,007$), com os líderes técnicos apontando a maior pontuação. Ainda considerando a comparação entre as pontuações, investigou-se a influência das covariáveis sociodemográficas laborais, estabelecidas pela análise de associação pelo Teste qui-quadrado. Através da técnica de Estimativas de equações generalizadas buscou-se identificar o efeito das covariáveis na comparação das forças pessoais/de caráter entre os grupos, entretanto, os resultados apontaram a ausência de efeitos significativos.

Tabela 2
Comparação das forças de caráter por grupos profissionais

Forças	Grupos								p [¶]	p [§]
	AST		DS		G		LT			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Amor	7,91	3,30	7,48	2,36	8,08	2,54	7,80	1,75	0,903	0,485
Amor Aprendizado	9,09	1,51	8,74	2,52	9,50	2,20	9,00	2,11	0,807	0,170
Apreciação do belo	5,73	1,35	5,85	1,56	6,33	1,16	6,30	0,82	0,577	0,215
Autenticidade	7,91	1,81	7,52	2,10	9,50A	1,31	7,90	2,03	0,036	0,334

Autorregulação	7,18	2,89	7,89	2,15	5,75	1,87	9,00A	1,83	0,007	0,245
Bondade	9,36	1,86	9,04	1,48	9,33	1,83	9,80	1,55	0,651	0,706
Bravura	7,45	1,64	7,67	2,39	8,33	1,50	7,60	1,43	0,706	0,249
Cidadania	8,55	1,70	8,44	1,95	8,17	1,80	8,60	1,65	0,944	0,901
Criatividade	6,82	1,94	7,37	1,74	7,08	2,07	7,20	2,25	0,877	0,565
Curiosidade	10,45	1,37	9,07	2,59	9,75	1,66	9,30	2,00	0,334	0,393
Esperança	9,09	2,26	8,37	2,53	9,00	2,86	8,30	2,71	0,794	0,679
Espiritualidade	6,18B	3,19	5,70C	3,16	8,33A	3,06	4,90C	2,38	0,046	0,409
Gratidão	8,91	2,81	8,33	1,96	9,58	2,02	9,20	1,75	0,354	0,667
Humor	7,09	2,98	7,59	1,95	7,33	2,93	8,60	2,63	0,532	0,452
Imparcialidade	9,82	1,83	9,52	1,50	9,92	1,08	9,80	1,99	0,878	0,263
Inteligência Social	6,45	3,08	6,81	1,64	7,42	2,64	7,00	2,91	0,801	0,211
Liderança	6,45	1,04	7,26	2,41	7,58	1,88	7,80	2,53	0,490	0,090
Modéstia	8,36	2,20	8,30	2,37	7,67	2,15	8,10	2,18	0,858	0,826
Pensamento Crítico	9,45	1,75	8,96	2,03	9,25	1,06	9,60	1,96	0,761	0,348
Perdão	6,73	3,17	6,11	3,06	6,33	2,90	6,90	2,38	0,875	0,765
Perseverança	9,27	1,62	9,11	1,89	8,67	2,02	7,40	2,22	0,095	0,946
Prudência	8,91	2,51	8,67	1,41	8,33	1,56	8,50	2,51	0,897	0,165
Sensatez	7,09	1,87	6,96	2,23	6,92	1,38	6,70	2,91	0,980	0,269
Vitalidade	7,00	1,73	7,56	1,91	7,58	2,61	7,10	2,64	0,852	0,576

Nota. AST: Atendimento e Suporte Técnico; DS: Desenvolvedores de *Software*; G: Gestores; LT: Líder Técnico; M: Média; DP: Desvio Padrão; ¥: Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey, onde médias seguidas de letras diferentes na mesma força (na mesma linha) indicam diferença estatisticamente significativa a, pelo menos, 5%; §: Teste de Levene (homogeneidade de variâncias).

Discussão

As forças pessoais/de caráter mais prevalentes nos profissionais de TI investigados são as forças cognitivas que tratam da aquisição e utilização do conhecimento, são elas: a curiosidade, o pensamento crítico e o amor ao aprendizado. Pessoas curiosas expressam o seu melhor quando podem explorar, investigar, aprender e incorporar novas experiências no seu cotidiano. O pensamento crítico se expressa pela via da racionalidade, pela capacidade de examinar fatos e dados por diferentes perspectivas, mas mantendo certa flexibilidade para mudar de ideia mediante de novas evidências. E o amor ao aprendizado está associado à curiosidade, mas se diferencia pela sistematização e aprofundamento na busca do conhecimento (Niemiec, 2018).

Considerando que o trabalho em TI é uma atividade intensiva em conhecimento e contínua transformação, a capacidade de criar, inventar, inovar, buscar por soluções inusitadas e manter-se atualizado são características requeridas aos profissionais que atuam nessa área e, nesse cenário, as forças cognitivas encontram um campo fértil para sua expressão. O amor ao aprendizado, por exemplo, encontra um lugar de expressão nas tarefas de trabalho, nas oportunidades para desenvolvimento de novas habilidades e crescimento de carreira, atributos mais valorizados pelos profissionais de TI, conforme o Instituto GPTW (Nakata, 2017). Assim também é a percepção de sucesso na carreira, quando associada a fatores subjetivos como a identificação e expressão das características pessoais no trabalho, ser desafiado e obter novos conhecimentos, predizem maior satisfação e bem-estar no trabalho (Costa, 2010).

Além das forças cognitivas, os participantes se percebem generosos, expresso pela força da bondade que envolve ajudar, cuidar e ofertar de favores para os outros. Essa é uma das forças que favorecem as relações interpessoais. Tal característica é vital para as relações nas equipes de trabalho, pois apoiam na vinculação dos membros entre si. Esse é um contexto de trabalho no qual os jovens profissionais se identificam. Em pesquisa realizada com profissionais de TI, constatou-se que o desejo de permanecer nas equipes está relacionado tanto ao desafio e à diversão durante o trabalho quanto a possibilidade de interagir e contribuir com colegas, parceiros e clientes, além, é claro, de ser desafiado por novos projetos, saberes e tecnologias e ter liberdade de atuar no que se gosta (Wolff, 2013).

As forças civis, promotoras da sustentabilidade da vida comunitária, a exemplo da imparcialidade também predominou entre os participantes. A imparcialidade valoriza o tratamento justo entre as pessoas, impedindo que os sentimentos pessoais influenciem na tomada de decisão (Niemiec,

2018). Essa característica se expressa no comportamento de justiça organizacional preconizado pelas práticas de gestão da empresa e vivenciado nas relações interpessoais no trabalho. Um estudo com profissionais de TI identificou que a justiça nas relações interpessoais, isto é, o tratamento respeitoso, digno e transparente entre líder e liderados, assim como o acesso à informação que embasa a tomada de decisão, são relevantes para a permanência dos profissionais nas empresas (Geremia, Kanan, & Marcon, 2018). Por sua vez, a imparcialidade na tomada de decisão também é uma das condições para gerar a confiança, valor central preconizado pelo GPTW (Metodologia GPTW pesquisa com funcionários Trust Index, 2018).

Entre as FC com menor prevalência estão a apreciação do belo, expressa pela admiração com a beleza da vida e suas expressões; e a espiritualidade que trata da fé e compreensão de um propósito maior para a vida. Essas são compreendidas como forças transcendentais, isto é, que estimulam a conexão com o universo e proveem um sentido maior para a vida (Peterson & Seligman, 2004). Embora as FC não sejam excludentes entre si, esse resultado parece ser compreensível quando se considera a intelectualidade como as forças predominantes e a escolha vocacional dos participantes por um trabalho caracterizado pelo raciocínio lógico e precisão (Bridi & Motim, 2014).

Contudo, a força da espiritualidade apresentou diferença significativa entre os grupos profissionais, sendo que os gestores apresentaram a maior pontuação. Essa força envolve a crença de que há uma dimensão na vida para além da compreensão humana que pode ser vinculada à busca de um sentido maior, como um objetivo de vida/trabalho, ou a momentos de maior conexão entre um líder-liderado ou consigo próprio, em experiência durante a meditação (Spirituality, 2020). Em um contexto pragmático como das organizações, reconhecer que as lideranças buscam um sentido maior, pode ser muito promissor para as relações de trabalho, pois faz parte da sua atribuição profissional atender as diretrizes organizacionais a partir do trabalho com pessoas.

Considerando que as FC são recursos internos, cabe aos gestores o reconhecimento e expressão dessa característica na geração de propósito com seu trabalho a fim de que se sustente o grau de investimento que a função de liderança implica. Essa busca de sentido, por sua vez, quando associada ao trabalho, contribui para a vinculação das pessoas com suas atividades profissionais, principalmente quando podem expressar suas potencialidades, passam a compreender sua vocação para aquele trabalho (Harzer & Ruch, 2016).

Outras características pouco predominantes nos participantes em geral são a inteligência social, o perdão e a sensatez. A inteligência social é compreendida com uma das “inteligências quentes”, pois identificam e processam informações emocionais e relacionais como os sentimentos e as motivações, próprias e dos outros, bem como endereçam essas informações para acionar a cooperação grupal e agir com sabedoria nas relações interpessoais (Peterson & Seligman, 2004).

Para cargos com atuação técnica, como os desenvolvedores de *software*, a menor prevalência nessa força é de esperar, uma vez que esses profissionais escolheram uma carreira tecnológica em detrimento daquelas intensivas em relações interpessoais. Mesmo assim, em função da tendência de metodologias ágeis que valorizam a interação entre as pessoas ao invés de procedimentos e ferramentas, a ausência do reconhecimento emocional e motivacional próprio e dos interlocutores poderá ocasionar ruídos na comunicação e no relacionamento interpessoal, em função da dificuldade em conectar-se, empatizar e confiar no outro. Entretanto, para as lideranças e profissionais de atendimento ao cliente, a menor prevalência da inteligência social poderá ocasionar dificuldades na vivência e satisfação com o trabalho, uma vez que o relacionamento interpessoal está no centro das suas atribuições profissionais.

Da mesma maneira, problematizamos a menor prevalência das características do perdão e da sensatez para Gestores e Líderes Técnicos. A força do perdão trata de aceitar as deficiências dos outros e dar uma segunda chance e a baixa pontuação poderá influenciar na tomada de decisão no modo de gerir pessoas, seja pela via do excesso, isto é, sendo permissivo frente a situações nas quais requer maior assertividade, seja pela falta, sendo impiedoso e pouco tolerante a erros, por exemplo (Niemic, 2019).

Já pessoas sensatas ou sábias demonstram autoconhecimento, compreendendo suas limitações e potenciais, suas forças e fraquezas; integram a razão e a emoção, assim como consideram a necessidade dos outros na tomada de decisão, além de desejar contribuir com os outros, ofertando uma visão ampla e orientação sobre determinadas situações (Peterson & Seligman, 2004). Essa definição nos faz pensar que são as experiências ao longo da vida que nos deixarão mais sábios e sensatos. Um estudo sobre o tema apontou que pessoas mais velhas demonstraram maior sabedoria que pessoas mais jovens quando comparados os critérios de conhecimento e raciocínio abstrato, reflexão, empatia emocional e regulação emocional, sendo que os dois últimos tem associação moderada com a satisfação com a vida, evidenciando a importância do autoconhecimento para a satisfação pessoal (Takahashi & Overton, 2002). Considerando que a “sabedoria vem com a idade”, podemos inferir que pelos participantes serem jovens,

essa é uma potencialidade a desenvolver. Além disso, pouco pontuaram a força da inteligência social que estimula a conexão emocional consigo próprio e as demais pessoas.

Quando comparadas as FC entre os grupos de profissionais, além da espiritualidade, a autenticidade apresentou diferença significativa, sendo os gestores com maior pontuação e a autorregulação, sendo os líderes técnicos com a maior pontuação. A autenticidade trata da honestidade e integridade, consigo e com os outros, apresentando comportamentos consistentes com seus valores e coerência entre o falar e o agir (Peterson & Seligman, 2004). Líderes autênticos são genuínos e estáveis no seu modo de ser, mas também na relação com seus seguidores, caracterizadas pela transparência, abertura e confiança, orientação para objetivos dignos e para seu desenvolvimento (Gardner, Avolio, Luthans, May & Walumbwa, 2005). Essa é uma força humana altamente valorada nas lideranças, uma vez que está associada ao desenvolvido das pessoas e organizações (Luthans, 2002).

A autorregulação se refere ao autocontrole dos pensamentos, sentimentos e comportamentos em função de um objetivo maior e/ou normas sociais, ideais e metas de desempenho (Peterson & Seligman, 2004). Para os líderes técnicos, o reconhecimento dessa força pode estar associado as atribuições de sua função que contempla, além da atuação técnica, apoio na gestão de equipes e processos de trabalho atrelados a geração de resultados. Além disso, esse também é um dos componentes da liderança autêntica: a autorregulação como um recurso intrínseco de controle, processamento e comportamento e relacionamento em oposição a forças ou expectativas externas (Gardner et al., 2005), como as demandas organizacionais e dos gestores, colegas de trabalho e clientes.

Considerações finais

O objetivo desse estudo foi descrever as forças pessoais/de caráter com maior prevalência nos profissionais de TI e comparar quatro grupos distintos a partir das posições de trabalho em Atendimento e Suporte Técnico, Desenvolvedores de *Software*, Gestores e Líderes Técnicos em um Parque Tecnológico do Sul do Brasil. De acordo com os dados da pesquisa, as forças pessoais/de caráter mais prevalentes são a imparcialidade, a curiosidade, a bondade, o pensamento crítico e o amor ao aprendizado; e as forças com menor prevalência são a apreciação do belo, a espiritualidade, o perdão, a inteligência social e a sensatez. Ao comparar os grupos, apontaram diferença significativa as características de autenticidade e espiritualidade, sendo os gestores com a maior pontuação; e a autorregulação, com os líderes técnicos apontando a maior pontuação.

Esses resultados atingem aos objetivos propostos no que tange evidenciar as características psicológicas positivas mensuradas pelos participantes. No entanto, faz-se premente ampliar estudos para fomentar o reconhecimento dos pontos fortes a fim de favorecer o desenvolvimento desses profissionais pela respectiva expressão das características no trabalho. Nesse sentido, as implicações práticas sugerem ações tanto na perspectiva organizacional, quanto pessoal dos profissionais de TI.

Para as organizações recomenda-se ampliar as práticas de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, incluindo a identificação das competências psicológicas, a exemplo das forças de caráter, que potencializam a ação humana na direção da maior plenitude e produtividade. Com programas de desenvolvimento apoiados nessa temática, as empresas fomentariam o desenvolvimento psicológico saudável considerando o capital psicológico positivo como fonte de vantagem competitiva.

Para o desenvolvimento individual dos profissionais de TI, sugere-se ampliar o repertório sobre si a partir do reconhecimento das suas FC, dos próprios sentimentos, pensamentos e ações, a fim melhor compreender suas *soft skills* e as características de personalidade que fortalecem o vínculo com as escolhas de vida e trabalho. Uma vez que desenvolver-se na carreira está associada com a identificação e expressão das características pessoais no trabalho, reconhecer as próprias potencialidades irá apoiar no desenvolvimento pessoal e profissional, ampliando o sentido de vida e trabalho.

Como limitações da pesquisa, se identifica o tamanho da amostra em relação a população no Parque Tecnológico investigado. Ainda que a amostra espelhe o perfil dos profissionais de TI, não se pode generalizar os resultados. Além disso, a pontualidade da coleta, seja pela coleta transversal, seja pelo único instrumento, não se pode compreender a relação das FC e com sua expressão no trabalho. Entretanto, os resultados contribuem para impulsionar a discussão das características psicológicas positivas nesse emergente contexto profissional. Nesse sentido, sugere-se que pesquisas futuras possam ampliar a compreensão sobre as FC, relacionando-as com outros constructos de comportamentos associados ao trabalho e/ou aprofundar o reconhecimento e expressão das FC junto aos profissionais de TI.

Referências

Associação Brasileira de Empresas de Software (2019). *Mercado Brasileiro de Software: panorama e*

- tendências. ABES. In *Economia*. São Paulo.
- Associação para promoção da excelência do software brasileiro (2013). *Cadernos temáticos do observatório: economia de informação e internet*. SOFTEX.
- Bridi, M.A., & Motim, B.L. (2014). Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, 4(2), 351-380.
- Capretz, L.F., & Ahmed, F. (2010). Making sense of software development and personality types. *IT Professional*, 12(1), 6-13.
- Costa, L.V. (2010). *A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil
- Gander, F., Proyer, R.T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: Na initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work related behavior and experience patterns. *Internationaal Archives os Occupational and Environmental Health*, 85(8), 895-904.
- Gardner, W.L., Avolio, B.J., Luthans, F., May, D.R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Geremia, H.C., Kanan, L.A., & Marcon, S.R.A. (2018). Justiça organizacional, rotatividade & profissionais de tecnologia da informação. *Psicología Desde El Caribe*, 35(3), 224-241.
- Ghielen, S. T. S., Van Woerkom, M., & Meyers, M.C. (2018). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573–585.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6(165), 1-12.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2237–2256.
- Harzer, C., Mubashar, T., & Dubreuil, P. (2017). Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related well-being, job performance, and workplace deviance. *Wirtschaftspsychologie*, 19(3), 23–38.
- Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. (2017). My Better Self: Using Strengths at Work and Productivity, Organizational Citizenship Behavior, and Satisfaction. *Journal of Career Development*, 44(2), 95–109.
- Linley, P.A., Harrington, S., & Garcea, N. (2009). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Metodologia GPTW pesquisa com funcionários Trust Index. (2018). Retirado de GPTW website: <http://conteudo.gptw.com.br/metodologia_pesquisa_trust_index>. Access: February 4, 2020.
- Nakata, L. (2017). *Por que salários e benefícios não são suficientes?* Retirado de: GPTW website: <<https://gptw.com.br/conteudo/great-numbers/salarios-e-beneficios-nao-bastam/>>. Access: February 3, 2020.
- Niemiec, R. M. (2018). *Character Strengths Interventions: a field guide for practitioners*. Canada: Hogrefe Publishing.
- Niemiec, R. M. (2019). Finding the golden mean: the overuse, underuse, and optimal use of character strengths. *Counselling Psychology Quarterly*, 32(3–4), 453–471.
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e virtudes: escala de forças de caráter. In *Avaliação em Psicologia Positiva* (p. 182). São Paulo: Hogrefe CETEPP.
- Noronha, A. P. P., Dellazana-Zanon, L. L., & Zanon, C. (2015). Internal Structure of the Characters Strengths Scale in Brazil. *Psico-USF*, 20(2), 229–235.
- Oliveira, D. (2019). *O perfil das melhores empresas para trabalhar em TI no ranking 2019?* Retrieved from website <<https://itforum.com.br/noticias/o-perfil-das-melhores-empresas-para-trabalhar-em-ti-no-ranking-2019/>>. Access: August 12, 2020.
- Ollivier, J. L. P. de L., & Figueroa, E. G. (2018). El Impacto del Capital Psicológico Positivo en la Innovación en las Firmas. *Revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad*, 4(1), 75–91.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well – Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character Strengths: Research and Practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues*. New York: Oxford

University Press.

- Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths-based positive psychology interventions: A randomized placebo-controlled online trial on long-term effects for a signature strengths- vs. a lesser strengths-intervention. *Frontiers in Psychology*, 6(456), 1-14.
- Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Recuperado de <conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Salanova, M. S. (n.d.). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. In *Equipo de Investigación WONT*. Retirado de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf>.
- Salanova, M. S. (2008). Organizaciones Saludables Y Desarrollo Desarrollo de Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 47(303), 179–214.
- Shaugnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Metodologia de Pesquisa em Psicologia [recurso eletrônico]* (9th ed.). Porto Alegre: AMGH. SOFTEX. (2018). Softtex 2018.
- Spirituality. (2020). Retrieved from VIA Institute on Character website: <<https://www.viacharacter.org/character-strengths/spirituality>>. Access: February 4, 2020.
- Statistical Package Social Sciences (2018). *User's Guide*. Release 25.0 Windows Version. SPSS Inc. Chicago, Illinois.
- Takahashi, M., & Overton, W. F. (2002). Wisdom: a culturally inclusive developmental perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 26(3), 269–277.
- Van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: a weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384–397.
- Vazquez, A. C. S., Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 18(51), 343–351.
- Winckler, A. C. G., Alperstedt, G. D., Cunha, C. J. C. de A., & Amboni, N. (2015). O Que Pensam os Gestores Sobre a Geração Y? Um Estudo em Empresas do Pólo Tecnológico da cidade de Florianópolis. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 10(1), 68–87.
- Wolff, L. (2013). *O processo grupal da eficácia: uma compreensão sistêmico-complexa sobre a eficácia de equipes*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.

Recebido em: março de 2020

Aceito em: agosto de 2020

Luciane Wolff: Psicóloga. Doutoranda em Psicologia Clínica na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Docente na graduação em Psicologia e Gestão para Inovação e Liderança na UNISINOS. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências da Saúde. Avenida Unisinos, 950. São Leopoldo, 93022-000, RS – Brasil. Fone (51) 3591122.

Ana Paula Porto Noronha: Psicóloga. Doutora em Psicologia Ciência e Profissão pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Professora Associada do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Universidade São Francisco, Campus de Itatiba, Av. Senador Lacerda Franco, sn, 13251-900 - Itatiba, SP – Brasil. Fone (011) 45348000.

Iiana Andretta: Psicóloga. Doutora em Psicologia pela PUCRS. Professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia e do curso de graduação em Psicologia da na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências da Saúde. Avenida Unisinos, 950. São Leopoldo, 93022-000, RS – Brasil. Fone (51) 3591122.

E-mail para contato: lucianewo@gmail.com