

# **Das competências à resiliência: uma análise do perfil profissional demandado em textos sobre carreira na área de tecnologia da informação**

**Tatiele Pereira de Souza<sup>1</sup>**

## **Resumo**

As transformações no padrão de acumulação acarretaram mudanças tanto nos padrões de organização da produção, do trabalho e dos serviços, quanto no perfil profissional demandando. Grande parte dessas mudanças foram impulsionadas pelo surgimento das tecnologias da informação, aliadas, claro, a decisões políticas. O objetivo desta comunicação é apresentar os resultados preliminares de uma parte da pesquisa de doutorado que se encontra em andamento sobre a organização do trabalho e a construção da identidade de trabalhadores e trabalhadoras empenhados no processo de desenvolvimento de software. Apresentaremos, aqui, um breve perfil profissional, além dos resultados das análises de textos sobre carreira direcionados à profissionais da área de tecnologia da informação. A metodologia emprega procedimentos qualitativos, análise do discurso, e quantitativos, dados do Censo demográfico- 2010. Foi possível constatar que a área de tecnologia da informação é majoritariamente masculina e branca. Há diferenças salariais de gênero e raça e os menores rendimentos são recebidos por mulheres autodeclaradas pretas e pardas. No que se refere à análise do discurso sobre os textos sobre carreira da área de TI, foi possível identificar a demanda por um perfil de trabalhador flexível, individualista, competitivo e resiliente.

**Palavras chave:** Desenvolvedores e desenvolvedoras de software, tecnologia da informação, análise do discurso.

## **Apresentação**

Há pouco mais de quarenta anos grandes transformações sociais, econômicas e políticas se intensificaram nas diversas regiões do mundo. O desenvolvimento tecnológico informacional, aliado a crises econômicas e decisões políticas apresentaram um novo cenário em escala mundial, no qual se destaca: o crescimento do setor de serviços, a reorganização da produção e do trabalho por intermédio de processos de terceirização e subcontratação, o surgimento de novas ocupações e extinção de outras, bem como mudanças relacionadas à identidade de trabalhadores e trabalhadoras.

O desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação permitiu a redução nos intervalos de espaço e tempo aprimorando e acelerando as transformações produtivas e laborais. Não apenas a forma de organização do trabalho, mas o perfil demandado do trabalhador e trabalhadora também se transformou. Além da qualificação técnica, habilidades e competências relacionadas à criatividade, à autonomia, à capacidade de iniciativa e de trabalhar em equipe passaram a constituir algumas das exigências das empresas. Profissionais da tecnologia da informação tornaram-se

---

<sup>1</sup> Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás. Bolsista Reuni. E-mail: [tatieleufg@gmail.com](mailto:tatieleufg@gmail.com).

símbolos das novas características protagonizando esse novo ideal de trabalhador e de sua posição face ao trabalho (MOSSI,2012; MACEDO, 2011; GARZA, 2010).

O objetivo desta comunicação é apresentar os primeiros resultados de análise do discurso realizada em textos sobre carreira direcionados à profissionais da área de tecnologia da informação. A metodologia empregada articula dados qualitativos e quantitativos, esse procedimento metodológico é chamado de triangulação e pode ocorrer no interior de um método ou a partir da combinação de técnicas, por exemplo, “a combinação de um questionário com uma entrevista semiestruturada” (FLICK, 2009, p. 362). Para essa comunicação recorre-se a dados quantitativos, especificamente, o Censo demográfico 2010 a fim de analisar de forma breve o perfil de trabalhadores e trabalhadoras da área de tecnologia da informação no Brasil. No que se refere ao emprego da metodologia qualitativa, emprega-se a análise do discurso, seguida de interpretação. Conforme Thompson (1995), a análise do discurso contempla diversos métodos, portanto, priorizar-se-á a análise argumentativa<sup>2</sup> que visa reconstruir cadeias de raciocínio de construções linguísticas, nesse sentido o objetivo é “reconstruir e tornar explícitos os padrões de inferência que caracterizam o discurso” (1995, p.375). A seguir realizar-se-á a interpretação que implica em relacionar os temas analisados e codificados pela análise do discurso a outros contextos e esferas simbólicas, como afirma o autor: "por mais rigorosos e sistemáticos que os métodos da análise formal ou discursiva possam ser, eles não podem abolir a necessidade de uma construção criativa do significado, isto é, de uma explicação interpretativa do que está representado ou do que é dito" (THOMPSON, 1995, p. 376). Os textos foram codificadas e analisados a partir do software de análise qualitativa ATLAS-ti.

As análises aqui apresentadas consistem em parte da minha pesquisa de doutorado que se propõe a analisar a construção da identidade e a organização do trabalho de trabalhadoras e trabalhadores empenhados em processos de desenvolvimento de software que inserem-se em duas formas organizacionais diferenciadas: empregados de uma empresa pública e profissionais freelancers.

A primeira parte deste trabalho é dedicada a uma discussão teórica sobre trabalho, tecnologia e novas de formas de organização da produção e do trabalho. A segunda parte realiza uma breve apresentação sobre o surgimento das tecnologias da informação, seguida por uma análise do perfil de trabalhadoras e trabalhadores empenhados no processo de desenvolvimento de software. Essa análise é realizada a partir de dados do Censo demográfico 2010 e de literatura pertinente ao tema.

---

<sup>2</sup> Vários métodos foram desenvolvidos para facilitar esse tipo de análise. Estes métodos possibilitam ao analista romper o corpo do discurso em conjuntos de afirmativas ou asserções, organizadas ao redor de certos tópicos ou temas, e então mapear as relações entre essas afirmativas e tópicos em termos de determinados operadores lógicos, ou quase lógicos (implicação, contradição, pressupostos, exclusão, etc.). (1995, p. 375)

Por fim, apresenta-se os primeiros resultados da análise do discurso presente em textos sobre carreira direcionados à profissionais da área de tecnologia da informação. Identificamos o ideal de “bom profissional”, a exigência de flexibilidade, competitividade e individualismo, assim como, o uso de um termo muito trabalhado na psicologia denominado resiliência e que passa a ser exigido como requisitos do perfil profissional dessa área.

### **Trabalho, tecnologia, controle e transformações sociais**

As transformações que ocorrem a partir da década de 1970, em países de capitalismo avançado e, sobretudo, 1990, no Brasil estão relacionadas à crise do regime de acumulação fordista e a conformação de um novo regime de acumulação<sup>3</sup> denominado flexível. O regime de acumulação fordista, consolidou-se a partir de 1945 nos países de capitalismo avançado e se caracterizou por um longo período de estabilização econômica, crescimento do emprego, aumento salarial e benefícios sociais. No que respeita a organização do trabalho pode-se assinalar a empresa vertical, a forte hierarquia, a mecanização do processo de trabalho, a intensa divisão e extensa jornada de trabalho e rotinização das tarefas. A produção e consumo de massa, a implementação de programas de assistência como seguridade social, direitos a pensão, assim como, direitos trabalhistas e benefícios sociais. (HARVEY, 2013; LEITE, 2009).

Tal configuração econômica, política e social foi possível, em grande parte, pela intervenção do Estado na economia e nas relações capital-trabalho. O Estado de Bem-Estar Social caracterizou-se por ampliar seu escopo e assumir funções relacionadas a educação, saúde, transporte, infraestrutura e outras, fundamentais para o crescimento do consumo e estabilização econômica mantida por quase quatro décadas (HARVEY, 2013; MATTOS, 2009).

A partir da década de 1970 o regime de acumulação fordista apresenta sinais de crise. A diminuição da taxa de lucro, a saturação dos mercados internos, o aumento da competição, a crise do Estado providência, as contestações causadas pela rigidez do trabalho e manifestações de grupos como as feministas e os antirracistas que, em sua maioria, não partilhavam dos benefícios do fordismo e a forte recessão em 1973, aliada ao choque do petróleo, contribuíram para o cenário de crise. Não

---

<sup>3</sup> Conforme a teoria da regulação o regime de acumulação corresponde à estabilidade por um longo período da “destinação do produto entre o consumo e a acumulação, o que implica uma correspondência entre a transformação das condições de produção e as das condições da reprodução do trabalho assalariado” (LIPIETZ, 1988, p.30). Atrilado ao regime de acumulação está o modo de regulação caracterizado por um conjunto de regras, isto é, de normas, leis, costumes, estruturas reguladoras que são interiorizadas pelos agentes e reproduzidas.

se pode esquecer a importância da adoção do ideário neoliberal, fundamental para a reconfiguração do trabalho e da produção (MARCELINO, 2004; DRUCK, 1999; HARVEY, 1992; BIHR, 1998).

Os ideais da política keynesiana que pregavam a intervenção do Estado na economia e uma maior distribuição de renda por meio de salários mais altos e benefícios sociais, foram substituídos pelo ideário neoliberal pautado em ideais de liberdade econômica e individual, em que o bem estar social não promove-se por meio das políticas estatais, mas sim a partir das capacidades "empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas" (HARVEY, 2008). Esse ideário tornou-se central para compreender as políticas de privatização e desregulamentação estatais, assim como os processos de reestruturação produtiva que se seguiram.

Esse é o cenário que permitiu a constituição do regime de acumulação flexível<sup>4</sup> caracterizado pela flexibilização do trabalho, da produção e do consumo, desregulamentação dos direitos, aumento da utilização da tecnologia da informação, racionalização das atividades, subcontratação que permitiu gerar novas formas de organização do trabalho, setores produtivos espalhados por diversas partes do globo, assim como, novas lógicas de serviços financeiros (HARVEY, 2013; LEITE, 2009; CHESNAIS, 1996). A descentralização do trabalho, a partir de processos relacionados a terceirização e a subcontratação, bem como, a adoção de práticas de organização do trabalho mais flexíveis constituem parte das novas formas de organização do trabalho, da produção e dos serviços.

Resguardadas as especificidades do caso brasileiro, é possível afirmar que a partir da década de 1990 conforma-se um novo padrão de acumulação no Brasil, pautado na flexibilização do trabalho e da produção e na adoção do ideário neoliberal. Márcia de Paula Leite (2009) ao situar as transformações do trabalho que ocorrem na contemporaneidade descarta as proposições que atribuem às novas tecnologias as causas das mudanças no regime de acumulação ou "uma adequação do mercado financeiro e produtivo ao caráter flexível das novas tecnologias", mais do que isso os processos de reestruturação produtiva e globalização em curso relacionam-se à crise do regime de acumulação fordista e à conformação de um novo regime de acumulação: flexível, resultado de decisões políticas e sociais "frente a uma nova correlação de forças entre o capital e o trabalho, (que)

---

<sup>4</sup> Embora flexibilização seja a palavra de ordem dessa nova forma de organização da produção, devemos ressaltar que não há um modelo único, mas sim diferentes experiências de reorganização da estrutura industrial e de serviços encontrados em distintas partes do mundo. O principal modelo verificado nos estudos e pesquisas refere-se a experiência japonesa denominada toyotismo e que possui como princípio a produção *Just-in-time* que ocorre de acordo com a demanda; no que se refere à organização do trabalho, o trabalhador deixa de se especializar em uma máquina, como ocorre no fordismo, e passa a operar várias máquinas ao mesmo tempo. Introduce o método *kanban*, em que os produtos são repostos conforme a produção, ao contrário da empresa vertical, há uma relação de subcontratação, assim, a empresa principal subcontrata produtos ou serviços necessários a produção.

decidiram não só romper o pacto anterior, como destruir o conjunto de institucionalidades que deram lugar à chamada sociedade salarial" (2009, p.67). Para a autora, esse é o panorama que permite compreender as transformações no âmbito do Estado que romperam com as políticas de Bem Estar Social e adotaram políticas neoliberais que permitiram as transformações no campo do trabalho em larga escala.

É importante ressaltar que a formação do mercado de trabalho no Brasil ocorreu de forma precária e instável, isto é, por meio de políticas que ora indicavam um recrudescimento dos direitos trabalhistas e das questões sociais e ora afirmavam as desigualdades por meio de políticas que barravam a ampliação e efetiva instauração desses direitos. Assim, embora haja um consenso que a partir da década de 1990 conforma-se um novo padrão de acumulação no Brasil, pautado na flexibilização e na adoção do ideário neoliberal, é importante dizer que as políticas sociais no Brasil ocorreram, no decorrer da história, de forma regulada e restrita, não absorvendo a maior parte da população em países de capitalismo avançado. (DEDECCA, 2009; OLIVEIRA, 2010; LEITE, 2009).

No que tange a organização do trabalho, há um conjunto de teorias ligadas a administração que evocam a importância da organização flexível do trabalho e da redução de hierarquias, em prol de um trabalho mais "criativo e libertador". Maria Elizabeth Lima (1995) ao analisar as novas políticas de gestão de RH, apresenta um conjunto de características que constroem as novas "teorias" ou "ideologias" da gestão dos recursos humanos. Os preceitos referem-se desde a políticas de recompensa e aumentos salariais, estímulo a competição e cooperação, descentralização hierárquica e controle a distância, até a adesão a cultura e a política da empresa. Neste tipo de gestão, solicita-se não só o corpo ou a força de trabalho do indivíduo, mas, sobretudo, as suas competências pessoais. Utiliza-se elementos psíquicos, exige-se do trabalhador perseverança, motivação, autossuperação, dentre outros atributos em prol da empresa.

O controle deixa de existir a partir da figura do chefe ou de um superior hierárquico, mas passa a ser internalizado e as responsabilidades atribuídas, de modo mais intenso, ao indivíduo, assim, o que ocorre é o " controle pela adesão e interiorização das regras, ao invés da imposição concreta de ordens e proibições. Estas últimas são substituídas por normas e princípios" (LIMA, 1995, p.27).

Essas novas formas de controle do trabalho tem por objetivo persuadir o trabalhador e trabalhadora, induzindo-as a incorporar as normas, objetivos, valores e a cultura da empresa. Roberto Heloani (2003) ao analisar as novas formas de organização do trabalho, argumenta que as tecnologias utilizadas no sistema taylorista foram criadas com o objetivo de limitar o controle por parte dos trabalhadores e trabalhadoras. Para o autor, o toyotismo, se por um lado, apresenta novas formas de organização do trabalho, como os CCQs, *just in time*, descentralização hierárquica e do trabalho, incorporação da subjetividade, por outro, busca os mesmos objetivos do taylorismo. Desse modo, não é que não exista mais hierarquia, mas sim que a "hierarquia, a fiscalização e o controle do trabalho tão caros a esses

sistemas estão se travestindo, adornando-se de uma nova roupagem, mais adequada aos tempos do 'politicamente correto'" (2003, p.126).

Assim, embora o desenvolvimento tecnológico tenha sido fundamental para a intensificação das novas formas de organização do trabalho e a internacionalização da economia, é importante ressaltar que é sobretudo os princípios e fundamentos da organização do trabalho que acarretaram as transformações observadas em escala mundial na contemporaneidade.

A próxima parte será dedicada a uma breve discussão sobre o surgimento das tecnologias da informação, área na qual, insere-se nosso “objeto de pesquisa”, qual seja, os trabalhadores e trabalhadoras empenhadas no processo de desenvolvimento de software.

### **Tecnologias da informação e as principais características do trabalho de desenvolvedores e desenvolvedoras de software**

Para Castells (2003) o final do século XX é marcado pela constituição de um novo paradigma tecnológico que se estabelece por meio da tecnologia da informação. A característica central dessa revolução tecnológica não consiste no conhecimento e informação, mas sim na forma como esses conhecimentos são utilizados para processar e gerar novos conhecimentos. Outra característica refere-se à velocidade com que se disseminam as novas tecnologias se comparada às anteriores, assim, possuem um alcance em dimensão territorial amplo, ainda que esse não seja para a totalidade da população, mas para um grupo seletivo inserido nesses meios.

Embora haja correspondência entre os períodos de surgimento do processo de reestruturação capitalista e da ampliação e consolidação das tecnologias da informação, ambos em 1970, Castells, considera que houve independência no que se refere ao surgimento desses. As tecnologias da informação se desenvolveram a partir de um conjunto de descobertas, interesses, instituições e contextos que se iniciaram na Segunda Guerra Mundial e favoreceram seu florescimento na década de 1970. Por outro lado, o contexto histórico de crise capitalista caracterizado pelo rompimento do contrato social entre capital e trabalho pautado em relações estabelecidas entre governo, empresas e instituições constituiu o panorama para os processos de reestruturação capitalista que ocorreram no mesmo período.

Phillipe Breton (1991) que narra a história da informática e o desenvolvimento do computador dos primórdios até chegar à década de 1980 com a difusão dos computadores pessoais considera o desenvolvimento da informática a partir de três fases. A primeira está relacionada aos interesses militares e reporta a construção dos primeiros computadores; já a segunda fase é marcada pela construção de "grandes sistemas centralizados" em escritórios, grandes empresas e corporações como é o caso do sistema SABRE, um sistema de reserva de lugares para uma companhia aérea, iniciado na década de 1950 e finalizado apenas na década posterior. A terceira fase é marcada pela

"diversificação dos meios e dos métodos e da convivência entre microinformática, pequenos e grandes sistemas". (1991, p.148).

Importa notar que a popularização dos computadores, primeiro para as empresas e, logo após, para as pessoas em geral possibilitou uma revolução nas formas de organização empresarial e produtiva, nas demandas qualificacionais dos trabalhadores e no surgimento de novas ocupações e profissões empenhadas em desenvolver, manter e controlar essa tecnologia, além de outras que passaram a usá-las intensamente no processo de trabalho. No que se refere à demanda por programadores e desenvolvedores de software, por exemplo, pode-se dizer que se inicia a partir de meados da década 1970. Esse período marca o surgimento da indústria de software em que a IBM, após sofrer longos processos, deixa "de realizar uma política de preços que reunia em um mesmo conjunto o hardware e o software" (BRETTON, 1991, p. 223).

Enschin (2003) considera que a desvinculação de um software específico a um hardware possibilitou não apenas o desenvolvimento da indústria de software, mas o crescimento de sua importância. Os padrões de desenvolvimento de estruturas informacionais estão sendo construídos cada vez mais a partir das estruturas de software e não de hardware e não são apenas computadores cada vez mais dependentes de software, "mas a própria internet - com algoritmos embutidos em formulário de software para TCP/IP, navegadores web, roteamento e gerenciamento de rede, scripts Java, banco de dados e comércio, para citar apenas alguns - é um reflexo do domínio do software como o centro método de digitalização algoritmos" (2003, p. 23).

É importante destacar que, embora essas tecnologias tenham desempenhado papel fundamental intensificando as mudanças organizacionais, pautadas na flexibilização da produção e do trabalho constituídas a partir de 1970, não é possível atribuir apenas ao desenvolvimento tecnológico a responsabilidade por tais mudanças, as decisões empresariais, políticas e econômicas são centrais para compreendê-las (GAUDEMAR, 1991; HARVEY, 2013; CASTELLS, 1999).

Ainda que haja convergência entre as tecnologias da informação e da comunicação, faz-se necessário diferenciar os serviços de tecnologia da informação e os serviços habilitados pelas tecnologias da informação. Eischen (2003) que analisou as práticas de outsourcing e offshore na indústria de software a partir do caso indiano, considera serviços de TI aqueles relacionados ao desenvolvimento, aplicação e manutenção de softwares. Já os serviços habilitados pela TI relacionam-se a serviços que vão desde o processamento de dados ao trabalho nas centrais de teleatendimento (call centers).

A tecnologia da informação é o processo de conversão do conhecimento social e práticas dentro de formas digitais, que podem ser "manipuladas, disseminadas e controladas dentro de uma arquitetura de código binário". A autora enfatiza a relação entre o desenvolvimento do software e as

relações sociais; assim, "software é a maneira pela qual o conhecimento ou informação é dada de forma em um mundo digital, como tal, incorpora o conhecimento social. Isto significa que, antes da sua aplicação pela sociedade, o software já está estruturando as formas que as interações sociais podem tomar." (EISCHEN, 2000, p. 63).

No Brasil, a informática foi introduzida na década de 1950 pela IBM a partir de computadores *mainframes*<sup>5</sup> que até a década de 1970 dominou o mercado, influenciando toda uma geração de profissionais, estudantes e executivos da área. Na década de 1970 tal domínio é abalado por uma política de reserva de mercado criada em 1972, sob a responsabilidade da Comissão de Coordenação das Atividades de Processamento Eletrônico (CAPRE). A partir da década de 1990 há um processo de liberalização e quebra das reservas de mercado para a indústria da informática. Os fatores que impulsionaram esse movimento relacionam-se tanto a liberalização dos mercados, a pressões externas, quanto ao enfraquecimento de grupos internos, a embates políticos de grupos que apoiavam e rechaçavam tal política (MARQUES, 2003; TAPIA, 1992).

Atualmente, conforme informações da Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (Softex) a indústria brasileira de software e serviços de TI (IBSS) cresce de modo contínuo e em números superiores ao PIB nacional. Segundo a Softex a indústria de software atua em diversos segmentos e setores da economia como finanças, agronegócio, educação, entretenimento e outros. Além disso, comporta cerca de 70 mil empresas e possui receita líquida de US\$ 40 bilhões de dólares e "fornecem trabalho para 604 mil pessoas, entre sócios e assalariados" (dados fornecidos pelo site). Tais características nos levam a tentar compreender a construção da identidade e a organização do trabalho de profissionais empenhados no processo de desenvolvimento de software.

Como foi possível apresentar nessa breve exposição o surgimento da indústria de software ocorreu na década de 1970, momento em que a crise do regime de acumulação fordista e decisões políticas impulsionaram a conformação de um novo regime de acumulação. As tecnologias da informação e comunicação foram utilizadas em larga escala a fim de possibilitar as mudanças empreendidas. É nesse momento, de conformação e difusão da ideologia neoliberal e de ideais e práticas gerenciais que enfatizam a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras que tais ocupações surgem.

---

<sup>5</sup> Mainframes consistem em computadores de grande porte destinados a armazenar grandes volumes de dados.



## **Os perfil de trabalhadoras e trabalhadores empenhados no processo de desenvolvimento de software: uma análise do Censo demográfico 2010 e da literatura**

A indústria de software torna-se cada vez mais importante na contemporaneidade e o desenvolvimento de software enquanto processador e codificador da informação passa a ser utilizado em larga escala nas empresas para diversas finalidades desde a integração de sistemas e controle de estoques e mercadoria, passando pelas vendas, até a maior facilidade de controle sobre os trabalhos e sobre trabalhadores e trabalhadoras. Abaixo, destacaremos as principais características do trabalho, assim como de trabalhadoras e trabalhadores empenhados no processo de desenvolvimento de software.

Conforme dados do Censo demográfico 2010 produzido pelo IBGE, o agrupamento TI<sup>6</sup> é composto por 426.861 ocupados, desses, 78,8% são homens e 21,2% mulheres. No que se refere aos rendimentos, constata-se que a média em números de salários mínimos para o agrupamento ocupacional TI é de 7,44 para homens e 6,49 para as mulheres.

Embora seja uma diferença significativa, não é tão elevada como quando se realiza articulação entre gênero e cor/raça. Essa articulação revela que os homens da cor branca recebem a maior média salarial, 7,84 s.m., seguido pelas mulheres da cor branca 6,84. Logo após, está o homem no segmento cor/raça parda com a média salarial de 5,98 s.m. seguida pelas mulheres de cor e raça preta 4,71 e, por fim, com uma diferença pouca significativa em relação a esses está o homem no segmento cor/raça preta com média salarial de 5,56 e as mulheres pardas com média de 4,60 salários mínimos. A articulação entre marcadores de gênero e raça revela-se importante para compreender desigualdades presentes no mercado de trabalho.

---

<sup>6</sup> O agrupamento de ocupações foi constituído a partir da análise das características das ocupações, assim, selecionamos aquelas que estão diretamente relacionadas ao processamento e codificação de dados, ou seja, às que produzem as tecnologias da informação, são elas: analistas de sistemas, desenvolvedores de programas e aplicativos, desenvolvedores de páginas da internet, programadores de aplicações, desenhistas e administradores de bases de dados, administradores de sistemas, profissionais em redes de computadores, dirigentes de serviços de tecnologia da informação e comunicações.

**Tabela 1 – Rendimento em número de salários mínimos segundo sexo e cor/raça**

SEXO					
Masculino			Feminino		
COR OU RAÇA			COR OU RAÇA		
Branca	Preta	Parda	Branca	Preta	Parda
Média	Média	Média	Média	Média	Média
7,84	5,56	5,98	6,84	4,71	4,60

Fonte: Construída pela autora com base nos microdados do Censo 2010.

Entre mulheres e homens brancos a diferença de salários é pouco significativa, o que não quer dizer que seja de pouca importância. Mas quando a dimensão cor aparece, as mulheres pretas e pardas são as que recebem as menores remunerações, inclusive, se comparadas aos homens pretos e pardos.

Outra questão importante para compreender o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras do agrupamento TI, refere-se à idade. O maior número de trabalhadores e trabalhadoras concentra-se na faixa entre 25 e 31 anos. Dos 20 aos 24 anos a quantidade de trabalhadores varia, em direção crescente, entre 1,6% a 3,6%. Dos 25 aos 30 anos a quantidade de trabalhadores varia entre 4,2% e 5%. A partir dessa etapa a quantidade de trabalhadores decresce, a faixa entre 32 e 52 anos compreende os valores de 3,9 a 1,1%. Após essa faixa etária os valores não chegam a 1%.

No que se refere à escolaridade, foi possível constatar que o grupo de trabalhadores da TI apresenta alto nível de instrução. Do total de trabalhadores e trabalhadoras 60% estão na faixa de instrução nível superior completo, destes, 46,5% homens e 13,6% mulheres. A seguir está a faixa ensino médio completo e ensino superior incompleto com 32,1% dos ocupados(as), destes, 26,3% homens e 5,7% mulheres. A seguir estão as faixas fundamental completo e ensino médio incompleto com 4,5% e ocupados (as), 3,4% homens e 1,1% mulheres. Por fim está à faixa fundamental e sem instrução com 3,2%, sendo 2,4% homens e 0,8% mulheres.

Sobre a posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal constatou-se a concentração de trabalhadoras e trabalhadores nas posições dotadas de maior proteção, ainda que haja grau significativo em outras posições.

Dos 426.861 trabalhadores, 45,9% ocupam a posição “Empregados com carteira de trabalho assinada”. A próxima posição na ocupação com maior número de ocupados e ocupadas refere-se a militares e funcionários públicos estatutários com 33,5% dos trabalhadores. A seguir está a posição na ocupação Conta própria com 11,9% dos trabalhadores. Empregados sem carteira de trabalho assinada contabilizam 4,4% dos trabalhadores. Empregadores sem carteira de trabalho assinada

possuem quantidade de ocupados similar à anterior, ocupa 4,1% dos postos de trabalho. A categoria “Não remunerados” possui apenas 0,1% do total de trabalhadores.

É interessante perceber que as mulheres concentram-se nos postos de trabalho formalizados<sup>7</sup>. Dos 21, 2% de mulheres, 17,3% estão nos referidos contratos, enquanto, 2,4% estão na categoria conta própria, 0,7% sem carteira de trabalho assinada e 0,8% empregadores. Já os homens, dos 78,8% de trabalhadores, 62,2% estão nas categorias mais tradicionais, 9,5% na categoria conta própria, 3,4% empregados sem carteira de trabalho assinada e 3,6% empregadores.

A partir das variáveis supracitadas é possível dizer que o grupo ocupacional de TI, é majoritariamente masculino e branco e possui alta média remuneratória. No que tange as mulheres, minoria neste grupo, recebem menores salários, sobretudo, as mulheres que se autodeclararam pretas e pardas. Sobre a posição na ocupação, a maior parte dos trabalhadores e trabalhadoras ainda ocupam as posições que englobam contratos de trabalho formais. No entanto, é importante dizer que há um número significativo de trabalhadores fora dos contratos formais, sobretudo, no segmento conta própria.

As características supracitadas permitem compreender melhor o perfil do trabalhador e trabalhadora na área de tecnologia da informação no Brasil. A discussão abaixo estará relacionada às características do trabalho e ao *ethos* identificado por pesquisas já produzidas nessa área.

Ao analisar o trabalho de desenvolvedores de software personalizado a partir do conceito de trabalho não clássico<sup>8</sup> Enrique de La Garza (2010), o considera como um trabalho cognitivo e simbólico e que destoa da clássica relação empregado-empregador, pois o cliente torna-se peça fundamental no processo de desenvolvimento do software. Outras características desse trabalho apresentam suas diferenças quanto às formas clássicas; o processo de programação, por exemplo, requer não apenas profundos conhecimentos em linguagens de programação especializadas, mas envolve significados, sentidos, sentimentos, conhecimentos ocultos no trabalho e decisões individuais para documentar o processo, para explicar a lógica cognitiva nos algoritmos complexos. Essas características apresentam certa autonomia do programador no processo de trabalho, além de requerer elevados conhecimentos e qualificação.

Maicon Macedo (2011), que analisou a inserção profissional de desenvolvedores de software no mercado de trabalho brasileiro, compreende essa ocupação como representacional das novas demandas e exigências do mercado de trabalho. Isso porque a maior escolaridade e o trabalho em

---

<sup>7</sup> Conforme Baltar, Krein e Leone (2009) emprego formalizado refere-se aquele que respeita as leis trabalhistas do país, "explicitadas na CLT ou no Estatuto do Servidor público" (2009, p. 36)

<sup>8</sup> Trabalho não clássico refere-se a todos os trabalhos que não se encaixam na definição de trabalho operário seja do período taylorista, fordista ou toyotista. Conforme De La Garza, esses trabalhos sempre existiram, mas foram pouco estudados ou considerados como trabalho.

equipe, além da importância do aprendizado constante são características dessas atividades e espelham algumas das exigências atuais do mercado de trabalho.

Sua análise recai sobre desenvolvedores de software, isto é, trabalhadoras e trabalhadores empenhados no desenvolvimento de programas que podem estar direcionados à própria empresa à qual trabalham ou a "empresas clientes que solicitam o desenvolvimento de software personalizado" (2011, p.11). Dentre as competências e qualificações necessárias para o desenvolvimento de software estão a "criatividade, capacidade de abstrair e um maior grau de instrução". O trabalho de desenvolvedores de software consiste no início da carreira na área de tecnologia da informação, assim, há outros grupos de trabalhadores que compõem o processo de trabalho, como os cargos de projetista, analista, gerente de projetos, gerente de TI, gerente sênior e gerente executivo, quando se analisa empresas (Thays Mossy, 2011).

O curso superior não aparece como um dos elementos mais importantes para a conquista de um emprego, mas sim o *saber fazer*, isso não quer dizer que a formação não seja importante, mas que para esse segmento, para além do curso superior, torna-se fundamental cursos de certificação, assim como o aprendizado "por conta própria". A universidade aparece como importante porta de entrada para determinados postos de trabalho a partir do vínculo de estágio. Outra característica refere-se à alta mobilidade de trabalhadores entre empresas em busca de "desafios" e melhores remunerações.

Ao contrário de Macedo que analisou a inserção no mercado de trabalho dos quadros inferiores de TI, Thays Mossi (2012) analisou a dimensão moral dos quadros superiores de TI. A posição ocupada por esses é de intermediação entre "empresa, equipe e cliente, interpretando regras e traduzindo informações aos trabalhadores de execução" (2012, p.71). Para Mossi, constituem o exemplo emblemático das justificações do novo capitalismo<sup>9</sup> em cujo ideal de bom trabalho relaciona-se à autonomia, à busca por desafios, liberdade, flexibilidade que terminam por construir a responsabilização individual pelo sucesso, pelo trabalho e carreira, instituindo o "fortalecimento do 'eu'" (Ibid, p. 71).

Em outra perspectiva, Bárbara Castro (2013) analisa as relações de trabalho e gênero no setor de TI, especificamente, os trabalhos flexibilizados e constata que boa parte dos trabalhadores e

---

<sup>9</sup> A autora considera que um dos pilares sustentadores do capitalismo refere-se aos processos de justificação. Esses não são os mesmos ao longo do surgimento do capitalismo e se modificaram conforme as críticas e as mudanças que ocorrem nesse processo. A autora parte do referencial conceitual de Boltanski e Chiapello, pautado na compreensão segundo a qual o capitalismo se sustenta não apenas com base em fins econômicos, mas a partir de "um conjunto de representações e motivações legítimas" denominado espírito do capitalismo modificado conforme as críticas recebidas. Assim, a cada período específico do capitalismo corresponde uma configuração do espírito do capitalismo, primeiro o espírito do capitalismo burguês, a seguir, o espírito do capitalismo do quadro assalariado da grande empresa e, por fim, que se mantém na atualidade: o novo espírito do capitalismo "que são características o mundo em rede, o manager e o coach" (2012, p. 32). É com base no espírito do capitalismo que as pessoas engajam-se no trabalho.

trabalhadoras constroem suas carreiras a partir de formas contratuais de trabalho distintas do emprego formal: como cooperados e cooperadas, pessoas jurídicas, pseudo-sócios ou sem contratos representados por freelancers, autônomos e informais. Essas formas contratuais, associadas às características do trabalho por projetos permitem a formação de um *ethos* que naturaliza tais condições de trabalho e são justificadas por falas que remetem a ganhos mais altos em curto prazo, a ideologia empreendedora e que permite a legitimação e naturalização dessas formas de trabalho como positivas. Outra questão importante discutida pela autora refere-se às relações de gênero na área de TI. As mulheres constituem minoria nos postos de trabalho, tal situação não pode ser vinculada apenas a decisões individuais, mas sim ao modo como as concepções de gênero organizam os processos de trabalho a partir de construções sociais e culturais em torno do feminino e do masculino.

As reflexões atrás realizadas apresentam características importantes sobre o trabalho e o perfil de profissionais da área de tecnologia da informação, especificamente, desenvolvedores de softwares. A importância do conhecimento em linguagens de programação, do trabalho em equipe, de processos de formação não convencionais como cursos de certificação, assim como, a construção de um *ethos* pautado em ideais de flexibilidade e individualismo são algumas das características dos trabalhos envolvidos nessa área. Características que coadunam com o pensamento neoliberal e as práticas gestórias e organizacionais disseminadas nas últimas décadas. Grande parte desses autores compreenderam tais características a partir de entrevistas realizadas com trabalhadoras e trabalhadores empenhados em processos de desenvolvimento de software. Nossa tarefa, a seguir, é analisar o discurso sobre carreira e perfil de trabalhadores e trabalhadoras demandados para a área de tecnologia da informação.

### **Das competências à resiliência: uma análise do perfil profissional demandado em textos sobre carreira na área de tecnologia da informação**

O objetivo aqui é apresentar os primeiros resultados de análise do discurso presente em textos sobre carreira direcionados à profissionais da área de tecnologia da informação. Foram analisados 24 textos publicados em um site especializado em TI entre os meses de agosto de 2013 e outubro de 2014. O site possui uma parte específica dedicada à carreira. Os textos são publicados por profissionais da área, geralmente, recrutadores, gerentes de projetos e administradores<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> O site possui um link para que as pessoas que desejarem publicar seus textos possam se cadastrar. Os textos são analisados pelos administradores do site e, apenas são publicados, após avaliação e aprovação. Conforme o site, as pessoas não recebem para realizarem suas publicações, mas como o site possui um grande número de visualizações e, inclusive, já recebeu prêmios da área. As publicações são apresentadas como “vitrines” para quem contribui com publicações no site.

A análise dos textos, até agora, apresentam um perfil de trabalhador e trabalhadora alinhado com às novas práticas gerenciais e do trabalho. Os textos constroem o ideal de “Profissional” (grande parte dos textos não remete a mulher tão pouco às habilidades construídas socialmente e atribuídas ao feminino) que esteja em constante aprendizado, que se adapte à realidade do trabalho, competitivo, resiliente e que busque o sucesso incessantemente. O discurso presa o individualismo e atribui aos profissionais a responsabilidade por manter seu emprego, esse não será mantido apenas pela formação profissional que chamaremos aqui de convencional (Educação Superior) ou por uma gama de cursos e certificações que ele fará ao longo de sua carreira, mas, sobretudo, pela sua dedicação incondicional, pela sua capacidade de enfrentar os problemas, de não reclamar e, sobretudo, de trazer “lucro” e ganhos para a empresa.

Esse discurso coaduna-se com o ideário neoliberal e, desse modo, com a noção de competência muito discutida nas décadas de 1980 e 1990, além disso, percebemos que para além do discurso da competência passa-se a utilizar em larga medida o conceito de resiliência que trataremos também nas discussões e reflexões que se seguem.

Nas décadas de 1980 e 1990 construiu-se um debate em torno dos conceitos relacionados à qualificação e a competência. A primeira remetia às formas de organização do Estado e econômicas que se consolidaram a partir de 1945. Nesse período o Estado adquire um conjunto de funções sociais para além das que comumente já possuía; no que se refere ao trabalho constitui-se um conjunto de regulações que reconhecem o trabalhador, como membro de um coletivo, nesse aspecto, os contratos de trabalho e os salários são regulados e negociados de forma coletiva e não individual (DUGUÉ, ELISA, 2004; ROCHE, 2004; CASTEL, 1995). A Formação é adquirida por meio da escola e das instituições educacionais, em que os diplomas profissionais são características. Assim, há uma separação entre o processo de formação-qualificação e o trabalho.

A partir da década de 1970 o sistema de qualificação passa a ser criticado. As críticas a esse sistema são variadas e remetem tanto a um determinismo tecnológico quanto às mudanças organizacionais e produtivas em processo.

O conceito de competência alinha-se ao regime de acumulação flexível e se opõe a qualificação formal, constituída a partir de um sistema de formação reconhecida por meio do diploma. Essa formação não seria suficiente perante o conhecimento dinâmico e versátil demandado pelas empresas nesse novo padrão de acumulação. Além disso, em um contexto de competitividade extrema e de generalização dos diplomas, as “diferenças” entre os trabalhadores deixam de estar relacionadas aos diplomas e passam a relacionar-se à questões subjetivas e psicológicas (DUGUÉ, 2004, p.23). É partir dessas críticas ao conceito de qualificação que surge o novo ideal de trabalhador e o conceito de competências que relaciona-se a um conjunto de saberes conectados não apenas ao conhecimento

formal e aos diplomas, mas também a comportamentos psicológicos e sociais exigidos no ambiente de trabalho.

Béatrice van der Hijden e Gildas Barbier (2004), apresentam o conceito de competência a partir de uma abordagem anglo-saxônica e da visão da gestão dos recursos humanos. Essas autoras atribuem às inovações tecnológicas e a competitividade a demanda por pessoas que se encaixem ao modelo de competência. A competência é medida por cinco fatores. O primeiro desassocia os conhecimentos e qualificações adquiridos no processo de formação à competência. Assim, o fato de uma pessoa ter conhecimentos não a torna competente “se lhe falta, por exemplo, inteligência social” (2004, p. 60). Além disso, o conhecimento é apresentado a partir de várias “dimensões” em que há o saber “declarativo (saber isso)” o saber procedimento “saber como” e o saber condicional “saber quando e onde”.

O terceiro elemento da competência refere-se a uma dimensão “metacognitiva” e refere-se a capacidade de “saber o que se sabe e saber identificar suas lacunas”. A quarta dimensão refere-se a performance no trabalho, isto é, “só pode ser considerado competente aquele que mostra a capacidade de efetuar um trabalho de qualidade numa área” (2004, p. 61). E a quinta e última dimensão que mede a competência refere-se aos “flexperitos” e a capacidade das pessoas desenvolverem competências em outras áreas que não as suas “ou que saibam empregar estratégias para controlar rapidamente um novo campo de atividade podem ser chamados ‘flexperitos’”. (Ibid, p. 61)

A área de tecnologia da informação, como vimos, se consolidou na década de 1970, no mesmo momento em que conforma-se o regime de acumulação flexível. É uma área que exige alto nível de conhecimento tanto em lógicas de programação, quanto nas áreas para às quais se está construindo um programa. A questão da responsabilização individual pelo sucesso e pela manutenção do trabalho e a crítica à educação formal como meio de ascensão profissional e manutenção do emprego está presente em grande parte dos discursos que apresentaremos abaixo.

Embora não seja possível reproduzir o contexto de cada texto apresentar-se-á, a seguir, trechos dos diversos textos analisados que apresentam um discurso, segundo o qual a formação não se constitui em fator importante para inserção, manutenção e ascensão no emprego, tão pouco para justificar níveis salariais. Assim, em um texto sobre aperfeiçoamento em TI e que apresenta uma lista de cursos que podem e devem ser feitos pelos profissionais, destacamos as seguintes frases:

Atualmente, ser apenas graduado em um curso na faculdade não é mais um diferencial. A diferença está nas pós-graduações, especializações, certificações e conhecimentos que adquirimos. Não esquecendo também que a fluência no inglês (e se puder em outra língua estrangeira) é o ponto chave para o sucesso na carreira.

Os graduados na área de T.I. tem que estar cientes que todo aprendizado adquirido ainda é pouco, pois, a cada dia nos deparamos com novas tecnologias a serem aprendidas.

Em outro texto sobre atualização profissional a questão da necessidade de atualização constante devido ao desenvolvimento tecnológico aparece, mas, aqui, atribui-se também outro fator, a competitividade:

Não é de hoje que a questão da atualização deve ser muito bem avaliada pelas empresas como um todo e por todos os funcionários que a compõem. No entanto, nos últimos anos, essa necessidade tem sido muito mais evidente. Um tanto por causa da evolução tecnológica, que tem trazido à tona uma série de possibilidades e recursos cada vez mais complexos e desafiadores, e ainda pela própria questão da concorrência que, acirrada, revela a capacidade de uma evolução constante.

Em outro texto sobre cujo título é “em qual carreira atuar na área de TI” o autor informa:

Penso que esta frase representa muito para todos que ainda não se encontraram e que devem continuar a procura de sua essência. A única frase do Steve Jobs que lembro e pode ser vista no youtube em um evento de uma formatura que não me sai da cabeça é a “tenha fome, seja tolo”. NUNCA PARE DE APRENDER!! Quando entrar na sua zona de conforto, talvez seja a hora de mudar novamente.

Há textos destinados tanto a gerentes como aos profissionais de forma geral e esses não se diferenciam quanto ao conteúdo relacionado ao aprendizado constante e a busca incessante de aperfeiçoamento, sobretudo, individual, assim, em um texto sobre dicas para ser um “melhor gerente” o autor diz: “Lembre-se: sempre há o que melhorar! Não assuma que uma vez que você finalizou um objetivo não há nada mais a ser feito. Você também faz parte do eterno ciclo de melhoria contínua, a única coisa que não melhora é idade avançada.”

Em um dos poucos textos que discorrem sobre a desvalorização dos profissionais da área de TI, feito por um recrutador, esse atribui as causas da desvalorização da área à competitividade e ao fato de, nessa área, haver muitos profissionais jovens que iniciaram seus estudos de forma autodidata ainda na infância e adolescência e que chegam ao mercado de trabalho, por volta dos 19 anos, com um conhecimento elevado da área de TI esses profissionais, seriam os responsáveis pela redução dos salários, pois

Essa “vantagem” de abundar no mercado competentes profissionais com idade muito baixa – e que, portanto, não precisam de muita grana (quanto precisa ganhar um rapaz de 19 anos que mora com os pais?).

Eis a chave de nosso problema. Na hora que um cara se forma na faculdade de TI e pensa em conseguir um salário interessante de uns 2.500 frangolagos, lá está o moleque de 19 anos competindo com ele – às vezes com igual ou superior competência autodidata – e topando trabalhar por cinco vezes menos.



É interessante que o discurso da competência profissional e sua relação com o ganho salarial, não é considerado no contexto apresentado. Se a competência profissional realmente fosse compatível com a remuneração, como o discurso prega, esses jovens teriam que receber salários altos, independente de da idade ou da condição de moradia.

Outra questão é que o autor não mostra saída para desvalorização: “Solução para isso? Difícil apontar um caminho... Talvez esta seja uma característica mesmo dessa atividade, como dito acima, e deixo a cargo dos comentários dos leitores sugerir possíveis saídas para esta situação”.

Mais uma vez remete a soluções individuais “agregar valor ao profissional de TI com outras habilidades e competências”, assim, destaca a importância dos profissionais da área aprenderem a se comunicar, a falar em público, a se relacionar com as demais pessoas do grupo. Assim, apresenta soluções individuais para problemas que estão na esfera organizacional e de regulamentação da profissional.

É interessante como a exigência de um aperfeiçoamento constante e nunca suficiente é atribuída, sobretudo, ao desenvolvimento tecnológico e não às decisões políticas e organizacionais das próprias empresas e a forma como o mercado de TI se constitui. É claro que as tecnologias da informação mudam de forma rápida, mas os textos solicitam um aprimoramento constante não apenas relacionado às linguagens de programação, mas e, sobretudo, às subjetividades: ao engajamento, a capacidade de se comunicar e, sobretudo, como veremos adiante a capacidade de lucrar para a empresa.

Para além da crítica a formação “convencional” e a ênfase no aprendizado constante por meio de certificações e cursos, é interessante como a responsabilização individual pelo aprendizado é enfatizado nos discursos, assim como, a competitividade e a importância do empregado buscar lucro para a empresa. Tal discurso foi identificado em grande parte dos textos, mas será apresentado aqui um trecho de um texto cujo título é “*Tenha ideias... Faça dinheiro... Seja o sucesso!*”, assinado por um gerente de projetos, que se constitui como exemplar, dada a sua “sinceridade” no processo de construção do discurso, assim:

Nos anos oitenta, quem tinha um curso superior, tinha emprego garantido. Hoje, mesmo com pós-graduação, domínio de um segundo idioma e certificações... muitos profissionais estão amargando longos períodos na geladeira, se recolocando somente após uma indicação, então, a resposta para se colocar e recolocar no mercado não são a formação ou habilidades e técnicas, mas duas palavrinhas apenas: Dinheiro e Clientes! Bill Gates e Steve Jobs (in memoriam) que o digam.

O mesmo texto apresenta o conteúdo ideal de um boa escola: aquela que exercita a criatividade, a capacidade de resolver problemas e, especialmente, trazer resultados. Mais do que isso é uma escola que estimula a competitividade:

Qual a diferença entre uma escola comum e uma boa escola? Se você respondeu que é o valor da mensalidade, então você precisa aprender mais sobre o mercado de trabalho. Na minha opinião, que não serve pra nada, a boa escola deveria custar o dobro do que cobra pelo serviço que oferece. Ela ensina o aluno a pensar, a ser criativo, a resolver problemas e a produzir resultados. Ela também te encoraja a ser mais competitivo, a correr mais rápido, a sonhar mais alto e ser um gestor! A escola comum te ensina a ser medíocre (estar na média), a ser a massa executora, controlável e que aceita trabalhar por qualquer salário. Conheço médicos e engenheiros medíocres. Policiais e políticos mais medíocres ainda. Até mesmo professores medíocres...

Para esse autor, estamos em um sistema capitalista e a busca pelo lucro, pelo dinheiro, deve estar em primeiro lugar. Assim, “empregados bons” são aqueles que trazem dinheiro para a “sua empresa”. São várias as lições, que esse gerente de projetos fornece para que os profissionais da área de TI alcancem o sucesso, dentre elas estão a dedicação total à empresa e a busca por lucro de forma incessante:

Trabalhe bastante para ajudar sua empresa a ganhar dinheiro, mas tenha ideias, e descubra de que formas sua mente consegue produzir mais ideias. Pode ser um determinado período do dia, pode ser uma fonte de inspiração, uma memória muito feliz ou uma motivação. Descubra isso logo, pois você pode estar perdendo tempo e dinheiro!

Lógico que, para ter boas ideias durante o expediente, você vai precisar deixar de lado algumas coisas, tais como: Facebook, fofocas, distrações, problemas pessoais, questões pessoais, descrença, ceticismo, reclamações e coisas não relacionadas ao processo em que trabalha, etc. Até mesmo algumas pessoas e seus hábitos preguiçosos ou negativos podem te atrapalhar. Um bom profissional não se abala com críticas, mas aprende com elas. Um bom profissional não desanima, mas sabe como se auto-motivar! Um bom profissional adora a competição salutar!

E mais, o sucesso aparece como algo inatingível, assim como o conhecimento buscado pelos profissionais, desse modo:

Como atingir o sucesso hoje em dia? Resposta: Busque a excelência!  
OK, você mudou seus hábitos e agora tem mais ideias, onde algumas foram até implementadas pelo seu chefe. Parabéns! Agora, comece a pensar no próximo nível. Steve Jobs não nasceu gênio... Ele percebeu que poderia transformar ideias em dinheiro, se arriscou, reviu seus planos e treinou sua mente para produzir mais e melhor. Teve ideias quando ninguém as tinha, e deixou seu nome na história! E olha que ele não tinha tanto estudo e nem era tão brilhante assim, sendo considerado por muitos como “apenas um bom marketeiro”.

Os grandes gênios e inventores tinham uma coisa em comum: Eram todos obstinados! Buscavam o sucesso de forma incansável e nunca desistiram de acreditar. Desânimo todos nós sentimos de vez em quando, mas isso logo passa e você volta a ser focado e obstinado. Depois que você conseguir seus objetivos, então relaxe um pouco, curta seu sucesso, o dinheiro e prestígio que você conseguiu, e depois, **vá em busca do próximo desafio, suba o próximo degrau e chegue onde ninguém mais conseguiu ou conseguirá. Perceba que o sucesso é feito de pequenos sucessos, e o fracasso, de pequenos fracassos.**

O discurso dos textos analisados aqui remetem a busca pelo sucesso, poder e dinheiro por meio do esforço, dedicação, competição e individualismo. Como afirma Gaulejac (2007) o gerenciamento consiste em um sistema de organização do poder e os valores atuais pautados no individualismo, na competitividade, na gestão da subjetividades em que o saber ser, saber se portar e, sobretudo, saber resistir aos estresses causados pelo trabalho são considerados formas de gerenciamento de si mesmo e que conformam a construção do ideal de “bom profissional”. Para o autor, o gerenciamento liberal e a gestão dos recursos humanos “produzem uma individualização das relações salariais, neutralizam as reivindicações coletivas e enfraquecem as solidariedades concretas.” (2007, P. 50)

É esse discurso que estamos constatando nos textos sobre carreira na área de tecnologia da informação. Os autores utilizam-se de exemplos individuais de sucesso e os colocam como modelos a serem seguidos. Além disso, lançam mão de ideias de bom e mal profissional, em que o primeiro “realiza críticas”, “reclama”, “acomoda-se”, diferente do segundo que é “senhor de si”, que “age” ao invés de reclamar.

Outro texto que se utiliza de exemplos individuais para chamar a atenção para a importância do esforço pessoal e do caminho para o sucesso intitula-se *Angatuba Boy*, uma referência a cidade do exemplo contado pelo recrutador. Esse, conta a história de um profissional da área, candidato a uma vaga de emprego, que demonstra como o “esforço pessoal” é importante para a conquista do sucesso. O recrutador inicia o texto com a seguinte frase: “O responsável pelo sucesso de alguém é, sempre, o próprio alguém”.

A história desse estudante de TI é contada a “toques de humor” que relaciona o tempo todo capacidades de iniciativa, por exemplo, ao masculino e à concepção de “macho”<sup>11</sup>. Uma das capacidades de iniciativa atribuídas ao estudante e “exemplo a ser seguido” refere-se ao aprimoramento de um módulo de sistema ERP, pelo rapaz, embora não fosse sua atribuição.

O exemplo é construído a fim de valorizar o esforço individual, a capacidade de iniciativa e de enfrentar problemas sem “reclamar” e com “resiliência”, termo citado no texto. Essa palavra é importante porque ela começa a aparecer com frequência no vocabulário geral e nos textos sobre carreira e perfil de trabalhador demandado para a área de tecnologia da informação analisados até o momento.

O conceito de resiliência relaciona-se a palavra “recuperação” e em psicologia é usado para avaliar casos de pessoas que passaram por traumas e conseguiram superá-los sem desenvolver problemas psicológicos. Como aponta Mary Joy Garcia, Jean Marie Diponali (et.al) (2013) a origem etimológica da palavra resiliência é latina e refere-se a recuperação.

---

<sup>11</sup> A categoria gênero é utilizada para a análise e interpretação dos textos. Não se discutiu esse tema, nessa comunicação, especificamente, por motivos relacionados à espaço. Mas será discutido em outra comunicação.

Os primeiros teóricos estavam preocupados em compreender os motivos que permitiam que alguns pacientes passassem por situações de estresses e traumas e se recuperassem e outros não. Nesse momento, discussão estava mais relacionada à fatores biológicos e psicossociais e não a fatores externos. As análises posteriores passaram a pesquisar o conceito de resiliência, mas enfocando tanto fatores internos quanto externos. Isto é, a resposta positiva a exposição a situações de vida desfavoráveis, como pobreza, alcoolismo, divórcio, doenças mentais, estavam relacionadas à figuras de apoio estáveis como família, avós, irmãos, tios ou grupos religiosos e outros.

É interessante notar, a partir das referidas informações, que o termo resiliência surge da tentativa de compreender como pessoas expostas a situações e eventos pós-traumáticos ou estressantes como um ataque terrorista ou o anúncio de que se tem uma doença terminal conseguem suportar esses eventos e sintomas e conseguir ter uma vida "normal". Resiliência refere-se a capacidade de adaptação e ajustamento a condições e eventos traumáticos.

Importa analisar como um termo utilizado para compreender a reação positiva de pessoas à eventos traumáticos, impossíveis de serem controlados pelas próprias pessoas, passa a ser utilizado e cobrado pelo discurso gerencial e a área de recursos humanos, sem nenhuma contextualização. No texto já referido nessa comunicação e intitulado *Angatuba boy*, o autor apresenta um discurso sobre esforço pessoal, responsabilidade individual pelo sucesso, importância das pessoas não reclamarem acerca de seus trabalhos e termina com a seguinte frase: “Que o ímpeto desbravador de Angatuba Boy nos sirva como inspiração para enfrentarmos com mais resiliência as dificuldades do dia a dia com os nossos links de 50 mega via fibra ótica.”

Em muitos dos textos analisados, embora não usem o termo resiliência, o foco é sobre a importância de não reclamar do trabalho, de resistir as “broncas” e críticas dos superiores, de não reclamar dos salários, isto é, ser resiliente. Embora o termo resiliência na psicologia chame a atenção para a importância dos fatores externos, isto é, da solidariedade de um grupo, de bases estruturais e econômicas, os textos da área gerencial voltados para a Tecnologia da informação, em sua maioria, apenas responsabilizam o trabalhador e não às formas de organização da empresa ou sua cultura e valores.

## **Considerações finais**

A discussão realizada até aqui teve por objetivo apresentar os resultados preliminares da análise do discurso empreendida até o momento, assim como traçar um perfil geral de trabalhadores e trabalhadoras empenhadas no desenvolvimento de software. Foi possível constatar que o individualismo, a competitividade e a busca por sucesso e poder são fatores exaltados e solicitados

aos profissionais da área. O uso de exemplos individuais de sucesso como Esteve Jobs e outros a fim de fomentar o desejo e legitimar valores relacionados ao individualismo em detrimento do coletivo são recorrentes.

A área de tecnologia da informação possui peculiaridades, aqui, profissionais são tratados, não como trabalhadores, mas como empresários e/ou, possíveis milionários. Compreender se esse discurso é realmente incorporado pelos desenvolvedores e desenvolvedoras da área e a forma como o uso de termos como resiliência são vivenciados, assim como, a forma como esses ideais impactam a organização do trabalho e, inclusive, o processo de regulamentação são discussões que devem ser realizadas e aprofundadas em estudos futuros. As análises primárias apontam para o uso do conceito de resiliência, por parte de recrutadores e gerentes da área de tecnologia da informação, como formas de exercer o controle sobre os desenvolvedores e desenvolvedoras. As críticas, ao trabalho e às remunerações são apresentadas como “reações negativas” e atitudes de pessoas que não possuem “resiliência”, portanto, não estariam aptas ao trabalho, pois não teriam todas as competências exigidas. Essas análises são primárias e passíveis de serem revistas após discussões mais aprofundadas.

## REFERÊNCIAS

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 7ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

CASTRO, Barbara. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho na trajetória dos profissionais em TI. 2013. *Tese (Doutorado)*, Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2013.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

DUGUÉ, Elisabeth. A lógica da competência: o retorno do passado. In: Antônio Tomasi (org). *Da qualificação à competência*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In: Guimarães, Nadya Araujo, Hirata, Helena; Sugita, Kurimi (Org.) *Trabalho Flexível, Empregos precários?* São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

DIA, Garcia Mary Joy, et al. Concept Analysis: Resilience. *Archives of Psychiatric Nursing*, Elsevier, v. 27, issue 6, p. 264-270, December, 2013.

EISCHEN, Kile. Working Through Outsourcing: software practice, industry organization and industry evolution in India. In: *CGIRS Working Paper Series*, California: Santa Cruz, 2003.

\_\_\_\_\_. Information Technology: History, Practice and Implications for Development. *CGIRS Working Paper Series*, California: Santa Cruz, 2000.

GAUDEMAR, J. P. *El Orden y la producción: nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Editorial TRotta, 1991. pp. 9-64

GARZA, Enrique de La. *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*, México: Anthropos/uam-Iztapalapa - Cuadernos A, Temas de Innovación Social - 2010.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. 24ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2013.

HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.

HIJDEN, Béatrice van der; BARBIER, Gildas. A competência: sua natureza e seu desenvolvimento: uma abordagem anglo-saxônica. In: Antônio Tomasi (org). *Da qualificação à competência*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

HIJDEN, Béatrice van der; BARBIER, Gildas. A competência: sua natureza e seu desenvolvimento: uma abordagem anglo-saxônica. In: Antônio Tomasi (org). *Da qualificação à competência*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. In: Leite, Márcia de Paula; Araújo, Ângela Maria Carneiro (Org). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México*. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2009.

LIMA, Maria Elizabeth A. *Os Equívocos da Excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis - RJ: Vozes, 1996.

MACEDO, Maicon Costa Borba. O mercado de Trabalho em Tecnologia de Informação: a inserção profissional dos desenvolvedores de software. 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2011.

MARQUES, Ivan da Costa, Minicomputadores nos anos 1970: uma reserva de mercado democrática em meio ao autoritarismo, História, Ciências, Saúde –*Manguinhos*, vol. 10, no. 2, pp. 657-681, maio-agosto de 2003.

MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Campinas. 2008. 373 p. *Tese (Doutorado)* – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade de Campinas. Campinas. SP.

MOSSI, Thays Wolf. A falácia da aventura: a relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral do seu trabalho. 2012. *Dissertação (Mestrado em Sociologia)* - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012.

TAPIA, J.R.B. *A Trajetória da Política de Informática Brasileira (1977-1991): Atores, Instituições e Estratégias*, Papirus, Campinas, 1995.

Thompson, John B. *Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.