

COMPETÊNCIAS PARA A CARREIRA: EXPECTATIVAS DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS DE CURSOS TECNOLÓGICOS

Marcelo Afonso Ribeiro

Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT)
Departamento de Psicologia Social e do Trabalho
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

E-mail: marcelopsi@uol.com.br

Resumo

Introdução. A capacitação e o desenvolvimento profissional constituem-se como processos fundamentais à construção do mercado de trabalho e das carreiras, sendo influenciados e influenciadores das configurações do mundo do trabalho. Essas configurações organizam sistemas de referência que legitimam lugares e movimentos dos trabalhadores através do mundo do trabalho e têm se alterado ao longo dos tempos, se definindo, de forma genérica e cronológica, em três sistemas: profissional, técnico e social. O sistema profissional definiu o paradigma da habilidade profissional, no qual eram determinantes os atributos individuais desenvolvidos para a realização do trabalho, oriundos das aptidões e da experiência, marcante na era pré-industrial. Foi substituído, gradativamente, pelo sistema técnico, elaborado pelos preceitos da administração científica, que postulou o paradigma da qualificação, no qual eram determinantes os atributos externos do posto de trabalho predefinidos pela organização deste, sendo tarefa dos trabalhadores se qualificarem nas instituições educacionais para ocupar um lugar no mundo do trabalho. O modelo taylorista-fordista, marcado pelo paradigma da qualificação, construiu um mundo do trabalho estável, formal, coletivo e normativo e estabeleceu uma relação de posse para estar no trabalho: se a pessoa tem qualificações, pode permanecer trabalhando e desenvolvendo sua carreira, definida de forma externa, previsível e seqüencial (conceito de carreira externa). Com as crescentes transformações do mundo iniciadas nos anos 1970, principalmente marcadas

pela revolução tecnológica da informação, globalização da economia, fragilização das estruturas sociais e das concepções de normalidade, reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho; o paradigma da qualificação parecia não atender mais as demandas pela crescente produtividade e competitividade e mostrava-se muito rígido, formal e coletivo para um mundo do trabalho, marcado pelo modelo toyotista-liberal, que buscava mudanças e adaptações constantes. Nesse ínterim, surgiu o sistema social de trabalho que instaurou o paradigma das competências, marcado pela transitoriedade; insuficiência da formação educacional para o desenvolvimento; não-formalização de seus atributos, agora mais fragmentados, complexos e heterogêneos, em sintonia com as características do mercado de trabalho flexibilizado; individualização do desenvolvimento das competências e das carreiras (carreira interna) e o estabelecimento de uma relação de essência, em contraposição à relação de posse da qualificação, na qual o trabalhador não tem qualificações (atributo externamente delimitado e genérico para um mesmo trabalho), mas sim é competente (atributo interno, individual e não generalizável). É importante apontar que o paradigma das competências consolidou-se sem uma reflexão teórica mais aprofundada, pois foi produto da urgência prática de modelos mais flexíveis de trabalho, gerando um panorama multifacetado e tornando altamente subjetivas suas referências norteadoras. Quais foram as conseqüências desse processo de transformação? No mercado de trabalho tivemos mudanças significativas nos critérios de mobilidade, hierarquização, definição dos cargos, contratação, avaliação de desempenho e, principalmente, exigências de formação e desenvolvimento, redundando em mudanças significativas também na organização das instituições educacionais. Os trabalhadores que buscam formação e inserção no mercado de trabalho encontram-se sem referências seguras as quais se guiar e vivem os fantasmas do desemprego, da falta de competências e da invisibilidade na relação com o mundo do trabalho. O que e como estudar? Como se desenvolver? Como garantir empregabilidade e trabalhabilidade? Como ter sucesso no trabalho? Como ser competente? Essas são questões que perpassam as reflexões e ações acerca do desenvolvimento das carreiras, mais vinculadas, agora, as possibilidades psicossociais e laborais de relação entre indivíduo e mundo do trabalho, que, continuamente, determinam e modificam seus projetos de vida no trabalho (carreiras psicossociais). Para tentar dar conta dessa demanda, o mercado de trabalho construiu

discursos ideológicos de consenso (utilização de fenômenos inegáveis da realidade, como o desemprego, que atinge uma parte das pessoas, mas colocado como se atingisse a todos) e que apontam para: o fim dos empregos, gerando a necessidade de ser empreendedor e trabalhar por projetos, sem vínculo empregatício; para o desemprego como fenômeno crescente, sendo a saída o desenvolvimento pessoal e profissional continuado, principalmente através de cursos e *workshops*; para uma ideologia da excelência do trabalhador, que impõe metas de produtividade ilimitadas; e a flexi-segurança como única saída para um mercado de trabalho instável e mutante. **Objetivos.** Diante da breve reflexão apresentada, a pesquisa visou levantar as possíveis concepções de competência de jovens universitários de cursos tecnológicos, bem como suas expectativas de futuro no trabalho e os requisitos, ações e caminhos, que julgam ser necessários para a carreira, como forma de entendimento preliminar acerca das possíveis compreensões que estão construindo sobre o mundo atual e sobre seu futuro, e o quanto estão marcadas pelos discursos ideológicos de consenso e pelo paradigma das competências. **Método. Sujeitos.** 198 estudantes de cursos tecnológicos de sistemas de informação, escolhidos com características que julgou-se importantes para entender o mundo do trabalho atual, pois são jovens que buscam formação e inserção no mercado de trabalho; recorrem a uma modalidade de curso mais ágil e focada no mercado, que são os cursos tecnológicos; escolhem um curso voltado às tecnologias de informação, tida como área básica na atualidade; e são jovens marcados, em hipótese, pelo paradigma das competências. **Instrumentos e procedimentos.** Solicitou-se a cada sujeito a construção de seu projeto de carreira através de um modelo previamente elaborado em um formulário de cinco partes: (1) expectativas futuras para a carreira; (2) descrição das metas de curto, médio e longo prazo; e (3) levantamento das competências necessárias e das principais (4) ameaças e (5) estratégias à realização dessas metas. O modelo de projeto de carreira era entregue aos sujeitos, informando-lhes sobre os objetivos da pesquisa e cada um tinha 90 minutos para preencher o formulário. Posteriormente, era realizado um *feedback* geral sobre os principais resultados obtidos e o pesquisador colocava-se à disposição para conversar com os sujeitos sobre seus projetos de carreira, se desejassem. **Tratamento de dados.** Os dados obtidos foram categorizados e divididos em cinco grandes eixos para a compreensão da construção da carreira: (1) expectativas para o futuro; (2) principais ameaças/problemas; (3) principais deficiências pessoais; (4) principais

competências; e (5) estratégias para o planejamento e gestão da carreira. A partir desses eixos foram realizadas considerações da influência do paradigma das competências para a construção da carreira da amostra. **Resultados.** Eixo 1 (expectativas para o futuro): montar um negócio próprio (50,5%); estabilidade profissional, financeira e familiar (43,43%); conseguir um cargo de gerência (42,92%); ser promovido (34,84%) e trabalhar no exterior (30,80%). Eixo 2 (ameaças/problemas): desemprego (94,44%); falta de dinheiro (54,04%); competitividade no mercado de trabalho (52,52%); problemas de saúde e incapacidade física (45,45%) e impossibilidade de administrar o tempo (33,83%). Eixo 3 (deficiências pessoais): acomodação (32,32%); timidez (24,24%); dificuldade de relacionamento interpessoal (22,72%); insegurança (22,22%) e desmotivação (21,71%). Eixo 4 (competências): resiliência (48,98%); avaliação de riscos (33,33%); política (31,81%); planejamento (30,30%); empreendedorismo (24,24%); busca de informações (23,73%); aprendizagem rápida (22,72%); liderança (22,22%); objetividade (22,22%) e flexibilidade (22,22%). Eixo 5 (estratégias para o planejamento e gestão da carreira): cursar pós-graduação (86,86%); fluência em línguas (65,65%); aprendizagem continuada (64,64%); atualização constante acerca do mercado de trabalho (52,52%) e *networking* (45,45%).

Discussão. A partir dos resultados categorizados, pode-se perceber uma tendência dominante dos discursos ideológicos de consenso construídos pelo paradigma das competências, que sobredeterminam a construção da carreira dos sujeitos. Essa constatação apresenta-se quando as principais expectativas de futuro para a carreira são montar um negócio próprio e conseguir um cargo de gerência, que, associados ao desejo de estabilidade, indicam uma influência da necessidade da autonomia para obtenção do sucesso (discurso ideológico do empreendedorismo e da flexi-segurança como caminhos para o sucesso, seja como funcionário, seja como empresário) e também vinculado ao discurso ideológico do desemprego como fantasma que assombra 94,44% dos sujeitos e mostra-se como estratégia de controle poderosa, bem como o medo da falta de recursos financeiros. Outra dimensão presente foi a ameaça dos problemas de saúde, da incapacidade física, da competitividade do mercado e da falta de tempo como discurso ideológico da excelência do trabalhador, que deve sempre estar envolvido com ações de aprendizagem e atualização como estratégia de sobrevivência, marcada pela necessidade imperativa de realizar uma pós-graduação para 86,86% dos sujeitos, bem como cursos de

línguas e realizar um bom *networking*. Com relação às competências necessárias para construção da carreira, pode-se perceber como básicas a necessidade de ser resiliente (competência integradora das demais) e saber correr riscos, ou seja, conseguir analisar as situações postas pelos contextos de trabalho através da busca de informações, aprendizagem rápida, objetividade, flexibilidade e atuar sobre as situações através da política, planejamento, empreendedorismo e liderança. **Conclusão.** Os sujeitos concebem as competências como características não permanentes associadas aos indivíduos, que lhes permitiria entrar, se manter e crescer no mercado, sendo a competência da resiliência (capacidade de se adaptar constantemente a realidade de modo a continuar relacionando-se e ocupando lugares e papéis na mesma), central nesse processo. Diante de uma configuração instável do mercado de trabalho, a imposição de discursos ideológicos de consenso parecem guiar uma parte significativa dos jovens pesquisados, que com maior ou menor intensidade, constroem suas carreiras sobredeterminados por estes discursos.

Eixo 10 - Trabalho

1. Introdução

A capacitação e o desenvolvimento profissional constituem-se como processos fundamentais à construção do mercado de trabalho e das carreiras, sendo influenciados e influenciadores das configurações do mundo do trabalho.

Segundo Dubar (1998) e Roche (2004), essas configurações organizam sistemas de referência que legitimam lugares e movimentos dos trabalhadores através do mundo do trabalho e têm se alterado ao longo dos tempos, definindo-se, de forma genérica e cronológica, em três sistemas: profissional (Touraine, 1955), técnico e social.

1.1 O sistema profissional de trabalho e a qualificação como habilidade profissional

O sistema profissional era estruturado pelas corporações de ofícios de propriedade dos mestres de ofício que detinham um conhecimento e uma habilidade específica em relação ao seu ofício, passado de geração para geração.

O trabalho era realizado por artesãos de forma integrada, ou seja, todos conheciam e participavam dos processos de trabalho completos e a aquisição do saber se dava através do ensinamento do mestre de ofícios para os seus aprendizes (produtora da habilidade profissional).

O sistema profissional definiu o paradigma da habilidade profissional, no qual eram determinantes os atributos individuais desenvolvidos para a realização do trabalho, oriundos das aptidões e da experiência, marcante na era pré-industrial.

Ao final do século XIX e início do século XX, foi substituído, gradativamente, pelo sistema técnico de trabalho, elaborado pelos preceitos da administração científica, que postulou o paradigma da qualificação.

1.2 O sistema técnico de trabalho e o paradigma da qualificação

Antes, o trabalho era feito por pessoas que o tinham aprendido de forma empírica, a partir de Taylor e Taylor (1907/1971), em tese, o trabalho passou a ser feito de forma planejada e com objetivos específicos de controle de seus resultados, através do fracionamento, análise e determinação de um modo padrão de execução da tarefa.

Nesse paradigma, eram determinantes os atributos externos do posto de trabalho predefinidos pela organização do trabalho (classificação e hierarquização dos postos de

trabalho através de convenções coletivas), sendo tarefa dos trabalhadores se qualificarem nas instituições educacionais para poder ocupar um lugar no mundo do trabalho (institucionalização do ensino profissional).

Com o modelo taylorista-fordista, o conhecimento integrado não é mais desejável, sendo mais importante o desempenho eficiente e eficaz da tarefa, o que gerou uma transformação na concepção da qualificação que, se antes era vinculada ao trabalhador, a partir desse momento se vê ligada às exigências do posto de trabalho (Dubar, 1998).

O modelo taylorista-fordista, marcado pelo paradigma da qualificação, construiu um mundo do trabalho estável, formal, coletivo e normativo e estabeleceu uma relação de posse para estar no trabalho: se a pessoa tem qualificações, pode permanecer trabalhando e desenvolvendo sua carreira, definida de forma externa, previsível e seqüencial - conceito de carreira externa (Schein, 1993; Super e Bohn Jr., 1972).

O paradigma das qualificações era rígido, não permitia transformações dos processos de trabalho e não reconhecia os saberes e habilidades construídos na prática: oferecia segurança e estabilidade, porém impedia a emancipação psicossocial pela alienação aos processos heterônomos de trabalho, destituindo a possibilidade da ação, ou seja, a transformação das relações psicossociais pela ação sobre o mundo (no sentido que postulou Arendt, 1958/1987).

Com as crescentes transformações do mundo iniciadas nos anos 1970, principalmente marcadas pela revolução tecnológica da informação, globalização da economia, fragilização das estruturas sociais e das concepções de normalidade, reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho, o paradigma da qualificação parecia não atender mais as demandas pela crescente produtividade e competitividade e mostrava-se muito rígido, formal e coletivo para um mundo do trabalho, marcado pelo modelo toyotista-liberal, que buscava mudanças e adaptações constantes (Blanch, 2003; Mattoso, 1994).

Tem início o declínio do paradigma da qualificação e a emergência de um novo paradigma marcado por um mundo do trabalho cada vez mais flexível e instável: o paradigma das competências.

1.3 O sistema social de trabalho e o paradigma das competências

Segundo Antunes (1999), Blanch (2003), Castells (1997) e Super (1988), com as intensas mudanças sociais, laborais e psicossociais que estavam em andamento, o sistema social de trabalho se consolidou e instaurou, rapidamente, o paradigma das competências, marcado pela:

- Transitoriedade da organização espaço-temporal com conseqüências nas construções identitárias e de significados acerca do mundo;
- Insuficiência da formação educacional para o desenvolvimento;
- Não-formalização de seus atributos, agora mais fragmentados, complexos e heterogêneos, em sintonia com as características do mercado de trabalho flexibilizado;
- Individualização do desenvolvimento das competências e das carreiras (carreira interna);
- Instauração de uma relação de essência, em contraposição à relação de posse da qualificação, na qual o trabalhador não tem qualificações (atributo externamente delimitado e genérico para um mesmo trabalho), mas sim é competente (atributo interno, individual e não generalizável).

É importante apontar que o paradigma das competências consolidou-se sem uma reflexão teórica mais aprofundada, pois foi produto da urgência prática de modelos mais flexíveis de trabalho, gerando um panorama multifacetado e tornando altamente subjetivas suas referências norteadoras.

Temos, em geral, duas definições para competência: uma visão francesa (maior ênfase nas relações sociais, ou seja, foco na capacidade de mobilizar e aplicar recursos em dado contexto, agregando valor ao indivíduo e aos processos organizativos do trabalho - Le Boterf, 1999; Zafirian, 2003) e uma visão norte-americana (ênfase maior nas ações e na capacidade de alcançar resultados superiores - Dutra, 2002; McClelland, 1993).

Quais foram as conseqüências desse processo de transformação?

No mercado de trabalho tivemos mudanças significativas nos critérios de mobilidade, hierarquização, definição dos cargos, contratação, avaliação de desempenho e, principalmente, exigências de formação e desenvolvimento, redundando em mudanças significativas também na organização das instituições educacionais.

A lógica da competência demanda:

- Super-exigências de formação educacional e competências no recrutamento;
- Valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado;
- Novos critérios de avaliação, que valorizam as qualificações relacionais e interpessoais, responsabilidade, trabalho em equipe e autonomia;
- Incentivo à formação continuada como critério de desenvolvimento profissional do trabalhador ou de exclusão do trabalho;
- Ruptura da relação direta entre educação e trabalho e emergência de formações mais individualizadas;
- Individualização dos salários, construídos sem parâmetros objetivos;
- Cooptação dos trabalhadores para o modelo das competências, numa adesão sem discussão.

Temos, portanto, a exigência de um perfil genérico dos trabalhadores, para além das exigências técnicas do cargo, que requisitaria para todos: empreendedorismo; desenvolvimento contínuo; capacidade de entrega e de mudança contínua.

Os trabalhadores que buscam formação e inserção no mercado de trabalho encontram-se sem referências seguras as quais se guiar e vivem os fantasmas do desemprego, da falta de competências e da invisibilidade na relação com o mundo do trabalho (Sennett, 2006).

O que e como estudar? Como se desenvolver? Como garantir empregabilidade e trabalhabilidade? Como ter sucesso no trabalho? O que é e como ser competente?

Essas são questões que perpassam as reflexões e ações acerca da construção e desenvolvimento das carreiras, entendidas, agora, não mais como associadas às estruturas organizacionais (carreira externa), nem como construções individualizadas (carreira interna), pois toda construção no mundo do trabalho depende de uma relação, sendo, então, muito mais vinculadas às possibilidades psicossociais e laborais de relação entre indivíduo e mundo do trabalho, que, continuamente, determinam e modificam os seus projetos de vida no trabalho (carreiras psicossociais).

Para tentar dar conta dessa demanda, o mercado de trabalho construiu discursos ideológicos de consenso (utilização de fenômenos inegáveis da realidade, como o

desemprego, que atinge uma parte das pessoas, mas colocado como se atingisse a todos) e que apontam, segundo Dejours (1999), Seligmann-Silva (1999) e Blanch (2003) para:

- O fim dos empregos, gerando a necessidade de ser empreendedor e trabalhar por projetos, sem vínculo empregatício;
- O desemprego como fenômeno crescente, sendo a saída o desenvolvimento pessoal e profissional continuado, principalmente através de cursos e *workshops*;
- Uma ideologia da excelência do trabalhador, que impõe metas de produtividade ilimitadas;
- A flexi-segurança como única saída para um mercado de trabalho instável e mutante.

2. Objetivos

Diante da breve reflexão apresentada, a pesquisa visou:

- Levantar as possíveis concepções de competência de jovens universitários de cursos tecnológicos, bem como suas expectativas de futuro no trabalho e os requisitos, ações e caminhos, que julgam ser necessários para a carreira,
- Analisar as possíveis compreensões que os sujeitos estão construindo sobre o mundo atual e sobre seu futuro, e o quanto estão marcadas pelos discursos ideológicos de consenso e pelo paradigma das competências.

3. Método

Utilizou-se uma abordagem mista, pois, em termos quantitativos, foi realizada a categorização e o levantamento da frequência com que os conteúdos relativos à questão das competências e do projeto de carreira apareciam no instrumento de pesquisa utilizado; e, em termos qualitativos, uma análise interpretativa dos mesmos.

3.1 Sujeitos

O sujeitos foram 198 estudantes de cursos tecnológicos de sistemas de informação, escolhidos com características que julgou-se importantes para entender o mundo do trabalho atual, pois são jovens que buscam formação e inserção no mercado de trabalho;

recorrem a uma modalidade de curso mais ágil e focada no mercado, que são os cursos tecnológicos; escolhem um curso voltado às tecnologias de informação, tida como área básica na atualidade; e são jovens marcados, em hipótese, pelo paradigma das competências.

3.2 Instrumentos

O instrumento utilizado foi o “Guia para o Estabelecimento do Plano de Ação Profissional” (Giordano, 2004), que é um formulário desenhado para a elaboração de um projeto de carreira, que os sujeitos deveriam preencher de forma individual e dividido em cinco partes. São elas:

- (1) Expectativas futuras para a carreira;
- (2) Descrição das metas de curto, médio e longo prazo;
- (3) Levantamento das competências necessárias para a execução do projeto;
- (4) Levantamento das principais ameaças para a carreira;
- (5) Estratégias para a realização das metas estabelecidas.

3.3 Procedimentos

Através de uma aplicação coletiva em sala de aula, solicitou-se a cada sujeito a construção de seu projeto de carreira através do preenchimento do “Guia para o Estabelecimento do Plano de Ação Profissional”, que era entregue aos sujeitos, informando-lhes sobre os objetivos da pesquisa e cada sujeito tinha 90 minutos para preenchê-lo.

Posteriormente, era realizado um *feedback* geral sobre os principais resultados obtidos e o pesquisador colocava-se à disposição para conversar com os sujeitos sobre seus projetos de carreira, se desejassem.

3.4 Tratamento de dados

Os dados foram analisados a partir da proposta de análise de conteúdo temática-estrutural (Bardin, 1979).

Primeiramente, os dados obtidos foram categorizados (análise vertical) e divididos em cinco grandes eixos para a compreensão da construção da carreira: (1) expectativas para

o futuro; (2) principais ameaças/problemas; (3) principais deficiências pessoais; (4) principais competências; e (5) estratégias para o planejamento e gestão da carreira.

Em seguida, foi realizado o levantamento da frequência com que os conteúdos categorizados apareciam (análise de frequência).

A partir desses eixos, foram realizadas considerações da influência do paradigma das competências para a construção da carreira da amostra (análise horizontal).

4. Resultados e discussão

A partir dos resultados categorizados, pode-se perceber uma tendência significativa dos discursos ideológicos de consenso (fim dos empregos, necessidade de ser empreendedor, desemprego como ameaça genérica, necessidade do desenvolvimento pessoal e profissional continuado, ideologia da excelência do trabalhador e a flexi-segurança) construídos pelo paradigma das competências, que sobredeterminam a construção da carreira dos sujeitos.

Essa constatação apresenta-se quando as principais expectativas de futuro para a carreira são: ser empreendedor e montar um negócio próprio (50,5%) ou então ter sucesso em cargos superiores, principalmente de gerência (42,92%), o que seria consequência de uma promoção (34,84%) ou de um trabalho no exterior (30,80%), que, associados ao desejo de estabilidade (43,43%), indicam uma influência da necessidade da autonomia para obtenção do sucesso (discurso ideológico do empreendedorismo e da flexi-segurança como caminhos para o sucesso, seja como funcionário, seja como empresário), conforme pode ser visto na Tabela 1.

Tabela 1. Expectativas para o futuro (Eixo 1)

Expectativas para o futuro	N	%
Montar um negócio próprio	100	50,5%
Estabilidade profissional, financeira e familiar	86	43,43%
Conseguir um cargo de gerência	85	42,92%
Ser promovido	69	34,84%
Trabalhar no exterior	61	30,80%

Percebe-se, também, a influência dos discursos ideológicos de consenso, quando o desemprego aparece como fantasma que assombra 94,44% dos sujeitos e mostra-se como estratégia de controle poderosa e, de forma complementar, a falta de dinheiro (54,04%), conforme pode-se visualizar na Tabela 2.

Tabela 2. Principais ameaças/problemas (Eixo 2)

Principais ameaças/problemas	N	%
Desemprego	187	94,44%
Falta de dinheiro	107	54,04%
Competitividade no mercado de trabalho	104	52,52%
Problemas de saúde e incapacidade física	90	45,45%
Impossibilidade de administrar o tempo	67	33,83%

Outra dimensão presente (Tabela 2) foi a ameaça dos problemas de saúde e da incapacidade física (45,45%), da competitividade do mercado (52,52%) e da falta de tempo (33,83%) como discursos ideológicos da excelência do trabalhador, que deve sempre estar envolvido com ações de aprendizagem (64,64%) e atualização (52,52%) como estratégias de sobrevivência, marcadas pela necessidade imperativa de realizar uma pós-graduação para 86,86% dos sujeitos, bem como cursos de línguas (65,65%) e realizar um bom *networking* (45,45%), conforme verifica-se na Tabela 3.

Tabela 3. Estratégias para o planejamento e gestão da carreira (Eixo 5)

Expectativas para o futuro	N	%
Cursar pós-graduação	172	86,86%
Fluência em línguas	130	65,65%
Aprendizagem continuada	128	64,64%
Atualização constante acerca do mercado de trabalho	104	52,52%
<i>Networking</i>	90	45,45%

Pode-se perceber a influência do paradigma das competências, de forma mais clara, quando as principais deficiências apontadas estão centradas no próprio indivíduo, como acomodação (32,32%), timidez (24,24%), dificuldade de relacionamento interpessoal (22,72%), insegurança (22,22%) e desmotivação (21,71%), todas dimensões psicossociais e de ordem subjetiva, indicando que as características pessoais, mais vinculadas à personalidade, auto-imagem e a atitude (atributos internos, individuais e não generalizáveis), definem quem é competente e prevalecem diante das habilidades e conhecimentos, mais significativos no paradigma da qualificação (Tabela 4).

Tabela 4. Principais deficiências pessoais (Eixo 3)

Principais deficiências pessoais	N	%
Acomodação	64	32,32%
Timidez	48	24,24%
Dificuldade de relacionamento interpessoal	45	22,72%
Insegurança	44	22,22%
Desmotivação	43	21,71%

Com relação às competências necessárias para construção da carreira, pode-se perceber como básicas a necessidade de ser resiliente com 48,98% (competência integradora das demais) e saber correr riscos (33,33%), ou seja, conseguir analisar as situações postas pelos contextos de trabalho através da busca de informações, aprendizagem rápida, objetividade, flexibilidade e atuar sobre as situações através da política, planejamento, empreendedorismo e liderança, como verificado em aproximadamente 30% da amostra (Tabela 5).

Podemos entender resiliência como um processo psicossocial dinâmico que implica uma adaptação satisfatória diante de uma adversidade (Luthar e Cicchetti, 2000).

Tabela 5. Principais competências (Eixo 4)

Principais competências	N	%
Resiliência	97	48,98%
Avaliação de riscos	66	33,33%
Ser político	63	31,81%
Planejamento	60	30,30%
Empreendedorismo	48	24,24%
Busca de informações	47	23,73%
Aprendizagem rápida	45	22,72%
Liderança	44	22,22%
Objetividade	44	22,22%
Flexibilidade	44	22,22%

Esses conteúdos apontam que as competências são atributos pessoais e que a capacidade de lidar e se adaptar à realidade, operando transformações sempre que necessário, corroboram os princípios do paradigma das competências de empreendedorismo, de desenvolvimento contínuo e da capacidade de entrega e de mudança contínua, e parecem indicar uma cooptação da amostra pesquisada para o modelo das competências.

5. Conclusão

Os sujeitos concebem as competências como características não permanentes associadas aos indivíduos, que lhes permitiria entrar, se manter e crescer no mercado, sendo a competência da resiliência (capacidade de se adaptar constantemente a realidade de modo a continuar relacionando-se e ocupando lugares e papéis na mesma), central nesse processo.

Diante de uma configuração instável do mercado de trabalho, a imposição de discursos ideológicos de consenso parecem guiar uma parte significativa dos jovens pesquisados, que com maior ou menor intensidade, constroem suas carreiras sobredeterminados por estes discursos.

Há necessidade da realização de outros estudos que abarquem a mesma problemática com sujeitos de outros cursos de formação e outras áreas profissionais, pois

existe a possibilidade de que o recorte da área da tecnologia da informação não possa ser representativo do restante das pessoas inseridas em cursos de formação e no mercado de trabalho.

Referência Bibliográficas

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARENDT, H. (1958). *A condição humana*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70/Martins Fontes, 1979.

BLANCH, J. M. (Org.). *Teoría de las relaciones laborales: desafíos*. Barcelona: UOC, 2003.

CASTELLS, M. *The power of identity (The information age: economy, society and culture) - II*. Oxford: Blackwell, 1997.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. *Educação e Sociedade*, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 87-103, 1998.

DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2002.

GIORDANO, J. *Gestão de carreiras*. São Paulo: IBTA, 2004.

LE BOTERF, G. *Compétence et navigation professionnelle*. Paris: Éditions d'Organisation, 1999.

LUTHAR, S. S.; CICCETTI, D. The construct of resilience: implications for the interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, Cambridge, v. 12, p. 857-885, 2000.

McCLELLAND, D. C. The concept of competence: introduction. In: Spencer, L. M.; Spencer, S. M. (Org.). *Competence at work*. New York: John Wiley & Sons, 1993. p. 72-84.

MATTOSO, J. E. L. Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 13-21, 1994.

ROCHE, J. A dialética qualificação-competência: estado da questão. In: Tomasi, A. (Org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas: Papirus, 2004. p. 33-50.

SCHEIN, E. H. *Career anchors: discovering your real values*. Amsterdam: Pfeiffer, 1993.

SELIGMANN-SILVA, E. Desemprego: a dimensão psicossocial. In: CONFERENCIAS MAGISTRALES DEL XVII CONGRESO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 1999, Caracas. Anais. Caracas: Sociedad Interamericana de Psicología, 1999. p. 339-359.

SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SUPER, D. E. Travail et loisir dans une économie en flux. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Paris, v. 17, n. 1, p. 23-32, 1988.

SUPER, D. E.; BOHN JR, M. J. *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas, 1972.

TAYLOR, F. W; TAYLOR, I. (1907). *Princípios de administração científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TOURAINE, A. La qualification du travail: histoire d'une notion. *Journal de Psychologie Normale et Pathologique*, Paris, v. 13, p. 27-76, 1955.

ZAFIRIAN, P. *O modelo da competência*. São Paulo: SENAC, 2003.