

Diversas transformações sociais modificam substancialmente o mundo do trabalho a partir dos anos 1970, consolidando-se nos anos 1990. Por um lado, configura-se um novo paradigma tecnológico que remodela a base material da sociedade e coloca uma nova lógica organizacional: a empresa em rede (Castells, 1999). Por outro, uma nova forma ideológica de justificação do engajamento ao capitalismo, onde o valor dos atores é medido por sua capacidade de criar novos projetos e redes (Boltanski e Chiapello, 1999). O objetivo é compreender a configuração da identidade profissional (Dubar, 2005) dos quadros superiores de empresas de TI, objeto que emblematiza tais transformações e que se define pelo caráter intermediário e relacional de seu trabalho (Bouffartigue, 2001). Através da análise de enunciação (Bardin, 1988) de 5 entrevistas semi-estruturadas pode-se perceber a construção de um discurso onde a auto-gestão da empregabilidade é um elemento naturalizado. Ela se dá através de: a) preocupação com a performance, atrelada à flexibilidade e polivalência do ator; b) um sistema de qualificações individualizadas; c) criação de redes de contatos; d) gestão da mobilidade interna e/ou interfirmas associada à disposição a correr riscos. Risco é sinônimo de progressão profissional e reconhecimento da empregabilidade, assim, vivencia-se a contradição entre ter reconhecimento e colocar-se à prova constantemente, o que demanda adaptabilidade infinita. Nesse cenário, os sujeitos procuram forjar identidades estáveis de modo a abarcarem uma experiência marcada pela individualização, contradição e temporalidade, possibilitando uma vivência cotidiana menos problemática. Nesse sentido, a identidade assume papel de resguardar o “eu” de toda a instabilidade da relação com o trabalho, garantindo ao sujeito sua auto-identificação com o aspecto mais estável que lhe é possível vislumbrar: ele mesmo.