

**A PSICODINÂMICA DO NÃO-TRABALHO.
ESTUDO DE CASO COM CONCURSEIROS**

**THE PSYCHODYNAMICS OF NON-WORKING.
PUBLIC SERVANTS COMPETITORS CASE STUDY**

Felipe Burle dos Anjos¹

Ana Magnólia Mendes²

¹ Mestre e doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela UnB; psicólogo do trabalho; psicólogo clínico; professor do UniCEUB, Brasília/DF.

² Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela UnB; psicóloga do trabalho, professora da Universidade de Brasília, Brasília/DF.

Resumo: As condições oferecidas por uns órgãos públicos têm atraído interessados preocupados com a precarização do trabalho no setor privado. A pesquisa analisa a subjetividade de um grupo de concurseiros. A psicodinâmica do trabalho é o referencial para o estudo da intersubjetividade. Trata-se de estudo transversal, qualitativo, exploratório que usou entrevista semi-estruturada em grupo de três concurseiros que se dedicam integralmente ao objetivo de ser aprovado na seleção. Identificou-se estratégias como automedicação e a psicodinâmica do não-trabalho.

Palavras-chave: Concurseiro; Psicodinâmica do Trabalho; Estratégias Coletivas de Defesa.

Abstract: The offered conditions by some public offices have attracted interested ones worried with work precariousness at the private initiative. The research analyse the subjectivity of a concurseiros group. The Psychodynamics of Work is the theory used to study intersubjectivity. This is a transversal, qualitative, exploratory study that used semi-structured interviews on a group of three concurseiros that are fully dedicated to the goal of being approved on the selection. There were identified strategies as self-medication and the psychodynamics of non-working.

Keywords: Concurseiro; Psychodynamics of Work; Collective Strategies of Defense.

1. Apresentação

A Reforma Constituinte de 1988 legislou-se, entre outras questões, sobre o processo seletivo do concurso público. Desde então, oficializou-se uma filosofia que vem se desenrolando no atual quadro trabalhista e cultural. Qual o impacto dessa tendência emergente de transformação do trabalho no serviço público na subjetividade dos aspirantes a um cargo público? Este artigo objetiva analisar a subjetividade de alguns concurseiros entrevistados. Mais especificamente: identificar o que é ser concurseiro; descrever as estratégias de mediação do sofrimento utilizadas; e analisar o impacto desse momento na vida deles.

O trabalho começa antes mesmo do começo! Esse é mais um dos paradoxos do trabalho na pós-modernidade. Trabalhar não é algo contingenciado pelos muros da instituição; ele transborda essa geografia e acompanha o trabalhador no caminho para casa, nos momentos com a família e até nos sonhos (DEJOURS, 2008). E o tempo do trabalho também se espalhou. Mesmo após a aposentadoria, muitos trabalhadores continuam vinculados (física, jurídica ou subjetivamente) com o trabalho, repetindo hábitos, valores e formas de pensar. Nem mesmo o início do vínculo empregatício marca o começo do trabalho. Desde o modelo japonês que a qualificação do trabalhador virou responsabilidade do próprio.

Essa inversão de atribuições na forma de se planejar o trabalho (tanto na perspectiva da produção quanto do indivíduo) provocou o crescimento da busca por educação formal, na expectativa de aumentar as chances de empregabilidade do trabalhador (ou aspirante ao trabalho). Assim, um treinamento que seria parte do trabalho já está sendo executado antes do trabalho propriamente dito começar. No aspecto subjetivo há todo um investimento do indivíduo num trabalho que não é garantido, apenas prometido. Isso mudou a forma como as empresas selecionam pessoas e também a forma como as pessoas buscam empregos.

A popularização das novas formas de gestão impôs ao mundo do trabalho uma organização do trabalho padronizada nascida nas indústrias (ADORNO & HORKHEIMER, 1944/1985). Empresas, escritórios, escolas, hospitais, comércio, e até o serviço público, passaram a adotar esses princípios. No caso do serviço público, esses princípios científicos se adaptaram à aspectos estruturais do Estado para instituir o processo seletivo do concurso público.

O conceito de trabalho nunca foi uma unanimidade, da sua etiologia com um instrumento de tortura (CUNHA, 1982) aos mais diversos sentidos, de emancipação ou sacrifício. Para fins deste artigo escolhemos

a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho para analisar o fenômeno, por entender que esta é a melhor alternativa para o estudo da subjetividade do trabalhador. A pergunta que direciona a abordagem é: como fazem os trabalhadores para se manterem normais e saudáveis no trabalho?

O processo seletivo do concurso público sofreu inúmeras transformações que vem afetando a dinâmica pessoal e social dos cidadãos brasileiros, em especial dos brasilienses, já que o serviço público é um dos grandes empregadores da região. Trata-se de um fenômeno social de crescente relevância transformadora de uma cultura do trabalho e da cidade. A literatura e as pesquisas sobre psicologia do trabalho apresentam uma vasta variedade de trabalhos. Apesar da influência dos princípios científicos da administração no mercado de trabalho, a relação entre os sujeitos de determinada categoria profissional e as organizações mostram semelhanças e diferenças. Assim, generalizar uma afirmação sobre a subjetividade dos servidores públicos com a organização do trabalho do serviço público ainda carece muita pesquisa. O melhor caminho para uma pesquisa qualitativa sobre subjetividade é a exploração desse novo campo de estudo.

2. Pesquisas com Concursos e/ou Concurseiros

Neste momento apresentaremos aquilo que já foi explorado ao redor do concurseiro. Não foi encontrado artigo com Psicodinâmica do Trabalho pesquisando concurseiros.

Spilki e Tittoni (2005) estudaram as implicações do método de gestão de Qualidade Total em sua implantação em órgãos públicos. Tal prática demonstra a tendência de cientificização da administração pública e, segundo os autores, fortalece o modo-indivíduo em prejuízo das estratégias coletivas de organização do trabalho. Entender esse perfil emergente do sujeito da administração científica ajuda a compreender como são moldados os processos seletivos para novos servidores, e conseqüentemente, os que se submetem a esse caminho.

Ribeiro e Mancebo (2009) analisam o aumento da demanda por concursos públicos com as transformações ocorridas nas últimas décadas, como, a crescente expansão da precarização, da instabilidade e da incerteza no mundo do trabalho. Os autores sinalizam para como as transformações do mundo do trabalho estão alterando sonhos e desejos com relação ao trabalho, mudando aspectos subjetivos importantes na busca por um novo trabalho.

Silva (2010) analisa a trajetória de inserção profissional dos egressos do ensino superior, enfatizando as formas de acesso empregadas

pelos jovens para alcançar um emprego, relacionando-as às redes de relações sociais. Os resultados da pesquisa apontam que o acesso ao emprego é viabilizado por "intermédio da família", "intermédio dos amigos" e "concurso público". A garantia de estabilidade no emprego representada pelo ingresso no setor público e as formas particularistas são as que se destacam, o que contraria o discurso da excelência da competitividade como fator determinante na conquista e permanência no emprego.

Albrecht e Krawulski (2011) investigam a motivação de jovens da cidade de Florianópolis para prestar concursos. A maioria dos participantes são jovens adultos em início de carreira profissional, cujos motivos dessa decisão profissional relacionam-se à estabilidade no cargo, à remuneração e à possibilidade de fazer carreira. Ressaltam a não ponderação do compromisso ético da carreira pelos candidatos – essa informação instiga maiores investigações, haja vista que as questões éticas são essenciais na compreensão da psicologia.

Castelar e Ferreira (2010) realizaram uma pesquisa quantitativa com análise estatística de dados e um concurso realizado para o Banco Nordeste do Brasil, e concluíram que há um ciclo vicioso de concentração de renda. Usando um modelo *logit*, as principais conclusões encontradas foram que renda familiar, tipo de educação, ser originário de região metropolitana, idade e ter cursado escola básica privada, são fundamentais para a aprovação do candidato. Isto é, o concurso público, tal como é realizado, está favorecendo a manutenção da ordem e *status* social (ao contrário do que pregam seus princípios de acesso democrático e igualdade de oportunidades).

Queiroga (2009) verificou em que medida os resultados alcançados nos concursos são preditores do desempenho no trabalho dos candidatos selecionados. Essa tese de doutorado pesquisou 447 funcionários de duas organizações públicas de diferentes setores. Foi aplicado um questionário via *internet* para se coletar informações sobre as variáveis motivação para trabalhar e percepção de suporte organizacional, e feitas análises estatísticas levando em consideração as notas alcançadas pelos funcionários dos concursos públicos submetidos nos últimos 10 anos. Os resultados apontam para os testes de conhecimentos específicos como bons preditores do desempenho, ao contrário dos testes de conhecimentos básicos. A autora sugere a importância de se alinhar melhor as provas e os desempenhos dos selecionados.

O levantamento bibliográfico sobre os temas desemprego e desempregados é escasso, mas inclui artigos que fazem referência à teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Dois destes tem esta teoria como

principal referencial teórico utilizado. Esta parte será apresentada após a contextualização teórica.

3. A Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho estuda a intersubjetividade da relação entre sujeito e organização do trabalho. A organização do trabalho é a divisão dos homens e das tarefas na organização (ANJOS, 2013). Ela faz isto por meio de normas, leis, regras formais e informais estabelecidas pela hierarquia. A revolução da gestão vem aprimorando um tipo particular de organização científica do trabalho – que embasa a lógica do concurso público.

A divisão do trabalho em intelectual e braçal é antiga. A concepção do trabalho determina sua prescrição, que são normas, regulamentos, leis que antecedem o trabalho real. Este, por sua vez, é a própria execução do trabalho, o ato de trabalhar. É no trabalho real que o trabalhador se depara com situações novas, falhas, distintas da prescrição. Quanto maior a discrepância entre prescrito e real, maior o sofrimento do trabalhador (DEJOURS, 2004). Aliás, para Dejours (2008), trabalhar é suprir a lacuna entre o prescrito e o real.

O trabalhador reage elaborando estratégias para mediar o sofrimento. Essas estratégias podem ser coletivas ou individuais. As estratégias de mobilização coletiva correspondem ao modo como os trabalhadores se organizam conjuntamente quando há o objetivo comum de eliminarem o custo negativo que o trabalho lhes impõe. Para tanto, faz-se necessário relações de confiança, solidariedade e cooperação entre os trabalhadores; além de um espaço de discussão para se pensar e falar o trabalho (MENDES, 2007).

Desenvolvem-se uma ideologia defensiva de ofício, que é uma organização do coletivo que não passa pelo verbal, não é dito. Busca anular a situação de perigo ou sua percepção. É uma condição do trabalho, isto é, sem ela o trabalho não se concretiza, pois os trabalhadores não conseguem suportar os constrangimentos da organização do trabalho (como, por exemplo, a pressão por produção). Por exemplo, a ideologia da virilidade (ou da vergonha) é uma estratégia coletiva identificada por Dejours (1980/1992) onde os trabalhadores da construção civil racionalizam e/ou negam o medo que o trabalho lhes impõe. Além de banir o medo, essa mobilização coletiva elimina os medrosos, pois eles dão visibilidade ao medo; e para funcionar, esse sistema precisa ser incorporado por todos.

Já as estratégias defensivas são mecanismos usados pelos trabalhadores, por vezes de modo inconsciente, para negarem ou racionalizarem o sofrimento e o custo humano no trabalho (MENDES, 2007). As estratégias individuais são geralmente recursos utilizados quando falham as estratégias coletivas, uma vez que estas são mais eficientes no combate aos constrangimentos da organização do trabalho.

Mas nem só de sofrimento vive o trabalhador. O trabalho é também fonte de emancipação e realização pessoal. Trata-se de um jogo de contribuição e retribuição. O trabalhador contribui com sua mão-de-obra e espera o devido reconhecimento por nisso. Reconhecimento que pode ser material (dinheiro ou posses) ou imaterial (*status*, papel social, sentido do trabalho, etc.). A maior parte do trabalho não é visível aos olhos, o que dificulta a compreensão, pela gestão, desse significativo aspecto da psicodinâmica do trabalhador.

O reconhecimento do trabalho passa por um duplo julgamento: o de utilidade e o de estética (ou de beleza). O primeiro é a avaliação que a hierarquia faz do trabalhador e atenta para a produção, sua efetividade e critérios de qualidade. O segundo é horizontal, feito pelos próprios pares, e reconhece o processo de execução e a criatividade utilizada. O reconhecimento no trabalho é fundamental para função estruturante que o trabalho exerce no psíquico das pessoas. Ele contribui para a mobilização subjetiva do trabalhador, que são modos de engajamento do trabalhador no trabalho, é o investimento do corpo, cognitivo, afetivo e a ação sobre o real para obter sucesso e prazer na realização do trabalho (DEJOURS, 2004). Esta mobilização subjetiva envolve três importantes ações: a mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. Segundo Ferreira e Mendes (2003), a mobilização subjetiva é um modo de ressignificar o sofrimento, fazer a gestão das contradições e transformar em fonte de prazer a organização do trabalho. Para os autores, os principais elementos constitutivos da mobilização subjetiva são a inteligência prática, o espaço de discussão e a cooperação.

O primeiro, espaço público de discussão, é constituído pelo espaço da fala e de expressão coletiva do sofrimento. Caracteriza-se por ser um espaço no qual as opiniões podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas, mesmo se contraditórias. Opiniões baseadas em crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, experiência técnica e compartilhamento das estratégias operatórias. É também um espaço construído pelos trabalhadores que subentende compreensão pelo coletivo dos meios retóricos e comunicacionais, que são utilizados para autoexpressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta.

A cooperação é constituída pela possibilidade de ação coordenada para construir um produto comum com base na confiança e na solidariedade. A cooperação se caracteriza pela convergência das contribuições de cada trabalhador e das relações de interdependência. É possível que erros e falhas individuais sejam minimizados ou contornados, e que o desempenho do coletivo de trabalho alcance resultados superiores à soma dos desempenhos individuais, pela integração das diferenças individuais e pela articulação dos talentos específicos de cada trabalhador.

A inteligência prática é um recurso utilizado pelos trabalhadores, não só para minimizar o sofrimento, mas para transformá-lo em prazer. Para ser efetiva, a inteligência prática precisa passar por uma validação social, que pressupõe o reconhecimento da hierarquia através do julgamento de utilidade e o reconhecimento pelos pares através do julgamento da beleza. Isto ocorre no espaço público da fala, que não é instituído, é construído pelos trabalhadores e subentende compreensão pelo coletivo dos meios comunicacionais utilizados para auto expressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta.

O aspirante ao serviço público pode ser tanto um desempregado em busca de trabalho fixo quanto um empregado atrás de melhores condições de trabalho. No primeiro caso, que é o foco deste artigo, se a pessoa ainda não está empregada, não haveria o constrangimento da organização do trabalho forçando o desenvolvimento da mobilização subjetiva, em especial da inteligência prática. Todavia, como vimos, a organização do trabalho atualmente consegue transcender o próprio início do vínculo empregatício alcançando a subjetividade dos concurreseiros por meio de um treinamento padronizado (a promessa da conquista da aprovação na seleção). Assim, conhecer sobre esse emergente personagem social favorecerá a compreensão das transformações sócio-psicológicas em andamento.

Quando a mobilização da subjetividade se torna coletiva transforma-se em ação de cooperação, construção conjunta e coordenada para produzir uma ideia, serviço, produto comum com base na confiança e na solidariedade. Essa cooperação pressupõe valorização e reconhecimento da marca pessoal e do esforço de cada um para realizar o trabalho e para participar do coletivo, fortalecendo a identidade psicológica e social, reafirmando as referências internas e convivendo com a diversidade, de forma a produzir ações com mais poder de transformação do que ações individuais.

O sofrimento pode mobilizar. Uma pessoa com medo rapidamente se dedica a eliminar a possibilidade de risco. Os trabalhadores se submetem uma carga maior e mais exaustiva de trabalho para evitar o

medo de perdê-lo. Entretanto, o efeito em longo prazo da exposição constante ao medo (ameaças, punições, castigos) tem de desmobilização subjetiva, o contrário do desejado por quem normalmente usa dessa “ferramenta” de gestão. Assim, o reconhecimento da utilidade e da beleza do trabalho contribui para a longevidade dessa mobilização subjetiva. A desmobilização, ou falha nas estratégias de mediação do sofrimento, reflete no adoecimento do trabalhador.

4. Psicodinâmica do Trabalho do Desempregado

Na obra *Psychopathologie du travail* (DEJOURS & GERNET, 2012), há uma lista psicopatologias do trabalho – patologias da sobrecarga, do estresse pós-traumático, do assédio moral, do suicídio e tentativas, vícios e drogadição e – a que nos interessa mais nesse momento – a patologia do desemprego. Esta última está muito ligada à questão da perda (do emprego, do salário, da atividade e do *status*, dos laços sociais, do sentimento de utilidade...). Segundo Dejours, os indivíduos desse quadro podem enfrentar problemas de humor (como a depressão) ou de comportamento (raiva, agressividade).

As maiores repercussões do desemprego na saúde mental são em termos de autoestima, do suporte social, da identidade e das relações. Esse quadro vai se agravando com o passar do tempo e desestabiliza a economia psíquica, marginalizando o indivíduo da sociedade. Essa situação pode inclusive atrapalhar o desenvolvimento e o engajamento em outras áreas, como o estudo para qualificação.

O levantamento bibliográfico nesta área encontrou alguns artigos que utilizam a Psicodinâmica do Trabalho como um complemento à discussão feita. Peres, Silva e Carvalho (2003) delinearam o perfil dos desempregados e das vagas de trabalho disponibilizadas na cidade de Assis (SP). O artigo de Castelhana (2005) trata do aumento do medo do desemprego e do medo de perder o emprego, tornando o trabalhador mais vulnerável e sujeito às formas de dominação e controle. Isso aumenta o sofrimento, a neutralização da mobilização coletiva e o individualismo.

Pinheiro e Monteiro (2007) discutem as relações entre desemprego e os agravos à saúde mental. Ribeiro (2009), em outro artigo, aborda o fenômeno do desemprego em sua dimensão psicossocial, refletindo sobre as possibilidades de intervenção da Psicologia Social do Trabalho no mundo do trabalho, marcado por estratégias micropolíticas. E Mandelbaum (2009) repercute o desemprego em trabalhadores pobres e suas famílias. Diante do trauma suscitado pela vivência do desemprego, a família acaba por ser o núcleo central de elaboração, embora não possa

atender às demandas materiais e emocionais supridas, ainda que de forma precária, pelo emprego anterior.

Dois artigos utilizam a Psicodinâmica do Trabalho como principal referencial teórico. Lima e Gomes (2010) visaram analisar como o desemprego ressoa na subjetividade de recém-formados. Foram realizadas entrevistas com quatro desempregados recém-formados na faculdade. Os autores mostraram que a visão de trabalho para os participantes está ligada, principalmente, ao valor econômico e financeiro de sobrevivência, bem como uma fonte de prazer. O sofrimento vivenciado frequentemente está relacionado ao constrangimento da dependência de familiares e da frustração; e para tanto utilizam desse apoio familiar, entregavam currículos e engajavam-se em atividades financeiras diferentes das da sua área de formação. Já Oliveira e Mendes (2014) investigaram as estratégias de defesa utilizadas por desempregados. Cinco homens e três mulheres com aproximadamente 26 anos de idade, desempregados há pelo menos cinco meses, foram entrevistados. Observou-se a utilização majoritária de defesas individuais.

Neste sentido, o estudo dos concurseiros pode trazer importantes informações sobre essa cada vez mais frequente realidade. Apesar do crescimento da cultura do concurso, o concurseiro é um tema que ainda não foi estudado pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho. Já existem estudos com várias categorias profissionais de servidores concursados. Para ilustrar a variedade de situações entre esses estudos, tem-se a precarização do trabalho de bancários (FERREIRA J. B., 2007), da saúde (JUNIOR, 2009), gestores (AGUIAR, 2013), professores (MÜLLER, BOTTEGA, & MENDES, 2014) etc. Apontam como dificuldades comuns a sobrecarga, baixos salários, falta de tempo para família (PIMENTEL, 2012) e para os estudos, dificuldades para conseguir o reconhecimento do trabalho, entre outros.

O estudo de Anjos et al. (2011) traz também uma realidade muito diferente. Servidores de um órgão do legislativo trabalham pouco e ganham muito (o modelo das condições almejadas pelos concurseiros). Isso faz do concurso para entrar nesse órgão um dos mais concorridos em quantidade e qualidade dos candidatos. A pesquisa desvelou o sofrimento que esses servidores enfrentam, muitas vezes invisível aos olhos dos de dentro e de fora do órgão. É o tédio, o ócio, a impossibilidade de trabalhar, de se mobilizar e transformar a si e ao ambiente. Anjos diagnosticou um grave quadro de alienação cultural, onde o trabalho dos jornalistas do órgão não tinha valor de troca para negociar com os políticos que comandam o órgão – que ocupam mandatos temporários.

Outra contribuição desse estudo foi a delimitação de três níveis de prescrições. Durante as entrevistas, os servidores faziam referências a

diferentes fontes de trabalho prescrito. Ora falavam do documento fornecido pelo RH da instituição (prescrito operacional); ora de questões trabalhistas previstas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO do Ministério do Trabalho (prescrito trabalhista); ora de informações obtidas nas autoridades jornalísticas do mundo acadêmico (prescrito ético). Cada um dos níveis orienta, respectivamente, o trabalho na instituição, no mercado de trabalho brasileiro, e na formação do jornalista.

5. A Corrida pelo Ouro Brasileiro

As mudanças até aqui apresentadas constroem o trabalhador para uma realidade que, de maneira geral, é marcada pela falta de tempo para família, para os estudos e para o lazer; baixa remuneração e reconhecimento; incertezas com relação ao futuro profissional; sobrecarga etc. (ANTUNES, 2011). As organizações transformaram sua relação com seus funcionários. O ambicioso controle do corpo e da subjetividade dos trabalhadores faz parte da estratégia da gestão para se adaptar à nova realidade de mercado e tirar vantagem competitiva (GAULEJAC, 2007). Algumas ferramentas que a gestão tem para isso são as práticas de seleção, de avaliação e do treinamento.

A pesquisa pelos bons locais para se trabalhar se dá tanto pelos meios de comunicação de massa (jornais, TV, rádios, internet) quanto por conversas com trabalhadores de diversos ambientes. Recentemente, a procura pelo emprego no serviço público cresceu significativamente, principalmente em Brasília. A cidade foi criada para abrigar a poder público e não contava com uma forte infraestrutura da iniciativa privada. Destarte, a expectativa de grande parte da população local por empregos oferecidos pelo Estado é uma realidade. Realidade cada vez mais presente mudanças que aconteceram nas últimas décadas – abertura econômica no governo Fernando Collor; enxugamento da máquina estatal no governo Fernando Henrique Cardoso; grandes contratações e aumento da renda dos servidores no governo Lula.

A precarização do trabalho na iniciativa privada contrasta com alguns benefícios oferecidos pela iniciativa pública, como salários iniciais e estabilidade do emprego, por exemplo. O desemprego estrutural crescente permite às empresas oferecer menos e cobrar mais dos trabalhadores (ou candidatos ao trabalho). Especialistas em gestão de pessoas (GEHRINGER, 2008) apontam para importância da rede de relacionamentos – o *network* – no desenvolvimento da carreira. Já para iniciativa pública, a racionalização científica aliada à impessoalidade característica do Estado estabelece como processo seletivo a prática conhecida como concurso público.

O concurso público é um conjunto de provas (de conhecimentos, de títulos, de exercícios físicos, da prática profissional) instituído pela Constituição Federal. A metodologia de seleção do concurso minimiza a importância da experiência profissional (só vira um diferencial com pontuação aos candidatos na segunda ou terceira etapa de seleção). Isto flexibiliza as exigências e permite às pessoas mais fluidez na conquista de uma vaga/carreira pública. A quantidade de candidatos que se submetem ao concurso público cresce de maneira surpreendente, tornando esse um mercado extremamente lucrativo (LUQUES, 2010).

Os cursinhos preparatórios vendem informações sobre o conteúdo e a técnica da prova de conhecimentos do concurso. A multidão de pessoas que são formadas nesse treinamento para o processo seletivo adotam um discurso comum, com hábitos padronizados para se alcançar o sucesso – no caso, a aprovação. O discurso de sedução da organização do trabalho no Estado ressalta benefícios não oferecidos pelo mercado privado. Os objetivos profissionais, sonhos de vida, dinâmica familiar e sentido do trabalho são aspectos da subjetividade do concurseiro que influenciam a corrida pelo concurso.

Diante do quadro apresentado, é mister a realização de pesquisas para se conhecer mais sobre o fenômeno trabalhista tão presente na subjetividade dos brasileiros. A quantidade de pessoas e famílias envolvidas cognitivamente e inconscientemente com o concurso torna esse fenômeno socialmente significativo para uma transformação cultural (da cultura do trabalho e da população da cidade). A vultosa movimentação financeira dessa indústria não passa despercebida, e é também mais uma justificativa para a presente pesquisa. Chama atenção, no entanto, a baixa quantidade de estudos na área. Um contraste quando comparamos com a quantidade de publicações jornalísticas sobre o tema.

6. Método

A pesquisa priorizou pela abordagem qualitativa, pois se entendeu mais apropriada para o estudo da subjetividade e também coerente com o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho adotado. Para tanto, três pessoas que se autodenominam concurseiros participaram voluntariamente de uma entrevista coletiva semi-estruturada com o pesquisador. O grupo era composto por dois homens e uma mulher, todos entre 30 e 35 anos, cada qual com um filho, desempregados e dedicando-se aos estudos para concurso há mais de cinco anos. Todos abandonaram a trajetória na iniciativa privada na área de formação para se dedicar ao sonho de se tornar servidor público. Um dos participantes ouviu sobre o interesse em pesquisar essa área e se voluntariou, convidando ainda outros concurseiros amigos – dois deles aceitaram o convite.

A Psicodinâmica do Trabalho utiliza-se da Análise Clínica do Trabalho como método, que se divide em três etapas (MENDES & ARAÚJO, 2012): análise da demanda, a discussão coletiva das relações entre organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento; e a validação dos resultados. A Análise Clínica do Trabalho organiza o material coletado nas sessões coletivas tendo como base a qualidade e o significado do discurso. A análise dos dados obedeceu aos três eixos da etapa II (Análise da Psicodinâmica do Trabalho) da Análise Clínica do Trabalho. São eles:

- I- organização do trabalho prescrito e real (tipos de tarefas; divisão do trabalho; normas e regras; tempo e ritmos, exigências técnicas; relação com pares, chefias e cliente; estilo de gestão; responsabilidades e riscos);
- II- mobilização subjetiva (sofrimento criativo; inteligência prática; espaço de discussão; cooperação; reconhecimento);
- III- sofrimento, defesas e patologias (sofrimento patogênico; estratégias de defesas individuais e coletivas; tipos de patologias; danos físicos e psicossociais).

Para a presente pesquisa, foi necessário adaptar o método para o contexto dos desempregados.

O acesso ao objeto de estudo não é tão fácil quanto ele é abundante. Há muitos concurseiros na prática, mas a disponibilidade e incompatibilidade com a agenda disponível do pesquisador dificultou a pesquisa. O discurso da meritocracia presente nos ambientes preparatórios e na filosofia por trás do estabelecimento do método de processo seletivo do concurso público, frequentemente recorre a indicadores quantitativos como fontes de reconhecimento. Assim, como será mostrado nos resultados, o tempo de participação nesta pesquisa (ou em qualquer outra atividade não relacionada aos estudos) é percebido como um tempo a menos de qualificação/estudo. Todavia, por se tratar de uma pesquisa qualitativa, o tamanho da amostra não compromete os resultados encontrados; haja vista o caráter exploratório da pesquisa.

O encontro teve aproximadamente 1h30min de duração, se deu em julho de 2012 e ocorreu no consultório de psicoterapia de um dos pesquisadores, de fácil acesso aos entrevistados. O local garante tranquilidade e sigilo, condições favoráveis para acessar a subjetividade dos concurseiros. Tratou-se de uma amostra de conveniência, onde os interessados manifestaram interesse e solicitude na colaboração da pesquisa tão logo souberam do tema estudado.

Foi questionado o significado de ser concurseiro, a definição, a rotina, o papel social, as expectativas, o prazer e o sofrimento, os

sentimentos envolvidos, a mobilização subjetiva, o sentido dessa atividade, planos para carreira profissional, e os efeitos desse momento na vida dos entrevistados. Priorizou-se o uso de perguntas abertas e a condução da entrevista pelos entrevistados, uma vez que o acesso à subjetividade se dá pela palavra relatada; e sua expressão deve ser facilitada minimizando as barreiras que funcionam como censura. Embora não tenha se tratado de uma Clínica do Trabalho estritamente falando, conforme Mendes e Araújo (2012) apresentam, utilizou-se os princípios teóricos da psicanálise e a postura clínica recomendados pelo método descrito por Mendes. Após a entrevista foi realizada uma supervisão para ajudar a interpretar o conteúdo e as emoções dessa experiência.

7. Resultados e Discussão: A Psicodinâmica do não-Trabalho

Uma primeira dificuldade na análise dos resultados é o fato do referencial teórico adotado ser a psicodinâmica do trabalho. Nesta disciplina precisamos relacionar a organização do trabalho com a subjetividade do trabalhador. Todavia, os entrevistados não estão empregados, logo não há uma organização formal do trabalho. Fato que só percebido pelos pesquisadores durante a supervisão desta pesquisa, uma vez que a conduta dos entrevistados era muito semelhante à de um trabalhador. Denominou-se esta estratégia identificada de Psicodinâmica do não-Trabalho.

“É a busca de um objetivo, que é entrar para o serviço público a qualquer custo e tempo” – essa foi a primeira resposta à pergunta sobre o que significava ser concursado. A verbalização representa bem as outras respostas, que enfatizam o esforço; o desejo; os sacrifícios pessoais, familiares, de lazer, dos sonhos; a quantidade da dedicação. Todos os entrevistados se submetem a uma rotina diária de estudos que correspondem aproximadamente as 8 horas de jornada da maioria do funcionalismo público. A definição desse coletivo denominado concursado é difícil, haja vista que muitas pessoas enquadram-se na condição de aspirantes a um cargo público, sejam eles empregados em busca de um cargo melhor ou desempregados atrás de tranquilidade frente as turbulências de mercado. O critério aqui adotado foi o da autodefinição e restringiu-se a análise aos concursados desempregados.

Os resultados aqui apresentados são breves e não são hierárquicos, sendo apresentados conforme os eixos da segunda etapa da Análise Clínica do Trabalho, denominada Análise Psicodinâmica do Trabalho.

No eixo I, observa-se que, apesar de não se tratar de um trabalho, os participantes relatavam obedecer uma rotina tal qual se trabalhassem nos órgãos desejados. Não há uma referência prescrita única que agrupe

as orientações da organização do trabalho, mas múltiplas leis do Estado sobre a seleção, normas dos cursinhos preparatórios, dicas obtidas em sala de aula, no contato com outros concurseiros ou na *internet* com autoridades da área. A discrepância entre essas prescrições e a realidade (por exemplo, quando relatam que devem estudar 8 horas por dia, mas não cumprem essa carga toda) gera sofrimento (angústia, ansiedade, insegurança sobre a seleção). A rotina de estudos é rígida e exaustiva, e o aspirante ao cargo público deve sempre buscar superar suas metas já alcançadas. É preciso contemplar todo conteúdo previsto no edital e completar com exercícios e leituras adicionais. Cada um é responsável pelo seu próprio desempenho.

Relatam uma pressão por produção (quantidade de material estudado; horário de estudo; concursos prestados, aprovados, convocados), embora tenham dito que não possuem chefe, salário ou reconhecimento formal, ou seja, de fato eles não têm trabalho. As cobranças são pessoais, familiares e sociais, mesmo desqualificando a preparação – “E assim, já que você não está fazendo nada, você pode ir ao banco?”; “Sempre fica aquele preconceito. Há quanto tempo você está estudando? Você só estuda! Quanto tempo você está nessa? Isso e aquilo”; “Você é um concurseiro assim: você quer, você estabelece como rotina que aquilo é um trabalho seu. E quando não dá, dá um peso na consciência. Não é assim estou, estou estudando por estudar, então eventualmente tem uma viagem eu vou, tem uma festa eu vou, qualquer coisa me tira da rotina”.

O relacionamento com outros concurseiros é superficial. Estão reunidos nas aulas dos cursinhos; ou se encontram em casa ou em bibliotecas para estudar, mas não necessariamente o mesmo material, apenas pela companhia. Cada um deve se concentrar no seu ritmo, conteúdo e deve se alienar de tudo mais que possa atrapalhar esse hiperfoco. Os participantes relataram que se sentem cobrados pelo desempenho não satisfatório para aprovação. Também são cobrados direta ou indiretamente dos parentes e amigos, que quando se encontram perguntam pelo desempenho e pelas razões da não aprovação até o momento. Há pressão dos familiares para autonomia financeira dos concurseiros.

No eixo II, investiga-se a mobilização subjetiva dos trabalhadores. No caso dos concurseiros, eles relatam o discurso e a prática do sacrifício que envolvem ser concurseiro. Abrir mão de festas, eventos de confraternização e viagens é um pré-requisito para dedicar mais tempo à qualificação. As restrições financeiras também influenciam no sacrifício. Os entrevistados relataram que o sacrifício vale a pena, pois depois terão garantidas todas as condições de poder aquisitivo, benefícios e estabilidade no emprego.

Existe solidariedade na troca de material para estudo e para “guardar lugar” para o colega na biblioteca. Todavia, não há uma identificação com outros concurseiros não conhecidos. Estes são vistos como concorrentes. O espaço de discussão é restrito pela sobrecarga de atividades de estudo e pela abusiva concorrência pela vaga. Mas os entrevistados relataram haver inclusive uma associação que defende os direitos dos concurseiros¹ participarem de um processo justo. Relataram prazer pelos conhecimentos obtidos nos estudos; e desgaste físico e psicológico da ergonomia e monotonia da rotina de estudos. Já não frequentam mais cursinhos preparatórios, optaram por estudar individualmente – contudo, às vezes, se reúnem em bibliotecas ou locais particulares para estudar cada um a sua demanda. Adquiriram autonomia para buscar fontes de estudo na rede de concurseiros conhecidos, em bibliotecas ou na internet.

O reconhecimento dos pares é facilmente visível com o resultado das provas realizadas. O progresso é mensurado pela aproximação do candidato da posição dentro das vagas de seleção. Reconhece-se o progresso no desempenho e a criatividade envolvida no “ofício” do treinamento. A instituição almejada reconhece apenas o desempenho dos candidatos aprovados no processo seletivo. A família aparece nos relatos julgando unicamente a utilidade, não valorizando muito o tempo de preparação para seleção como trabalho. Segundo os entrevistados, o ingresso no serviço público possibilitaria *status*, responsabilidades e benefícios/salário.

E no eixo III, do sofrimento e das doenças, os entrevistados não relataram episódios de adoecimento. Isso leva a crer que o sofrimento não está qualificado como patogênico, possivelmente encontrando meios de ser criativo – ressignificando a vivência do trabalhador. Ou mantendo o equilíbrio da normalidade. O sofrimento expressado inicialmente envolve o custo físico do trabalho, como questões ergonômicas das horas dedicadas ao estudo numa mesma posição (dores na lombar ou cervical). Todos afirmaram que a prática de exercícios físicos regulares compensa esse custo e favorece a memória e outros aspectos cognitivos da aprendizagem.

Todavia, o maior sofrimento dito está ligado às áreas sociais e psicológicas. O sacrifício da vida social é tanto em função da opção pelos estudos quanto das restrições financeiras da condição de desempregados. A pressão por produção é grande e vem da família e das salas de cursinhos, com o discurso da enorme competição para seleção. Psicologicamente, “suspendi a vida”. Os concurseiros abrem mão dos planos pessoais e sonhos de vida para se concentrarem na dedicação exclusiva aos estudos preparatórios. Constituição de família, viagens,

aquisição de bens móveis e imóveis são objetivos postergados para após a aprovação.

Observou-se na entrevista algumas estratégias para lidar com esse sofrimento. A sobrecarga da pressão por produção gera uma autoaceleração e um isolamento. Todos possuem metas ambiciosas com concurso para os principais cargos da carreira pública. Culpam-se por desvios à dedicação exclusiva aos estudos (“Ignora e continua em foco! Não pode perder o foco. Por isso que às vezes você tem de ir ao banco quando pedem”) e pelas tentativas de concurso frustradas. Como estratégias individuais para o sofrimento, todos os concurseiros entrevistados relataram consumo abusivo e crônico de café e isolamento social. Dois dos três também fumam cigarro e consomem Ritalina – uma medicação usada no tratamento do Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade, que tem como função aumentar a concentração. A automedicação traz riscos que eles acreditam conseguir controlar uma vez que possuem as informações necessárias obtidas pela *internet* ou com outros concurseiros. Pensam a prática de exercícios físicos regulares como um aliado contra a auto-aceleração e a química da drogadição.

Coletivamente é que se percebeu uma sutil estratégia de mediação do sofrimento, a psicodinâmica do não-trabalho. Existe uma crença comum de que a preparação para o processo seletivo é considerado trabalho. Antecipa-se as vivências do trabalho: tempo, ritmo, subordinação às prescrições, conteúdos, assuntos e valores. Essa crença e comportamentos compartilhados pelo grupo, uma estratégia coletiva de mediação do sofrimento, protege os concurseiros da angústia do desemprego. Essa estratégia coletiva de mediação do sofrimento parece sustentar o surgimento de uma cultura do trabalho específica, que exige grande submissão dos concurseiros ao longo tempo de preparação, além de fundamentar a estratégia da gestão científica do trabalho que atribui ao trabalhador (e agora também ao aspirante ao trabalho) a necessidade do treinamento e qualificação profissional.

Percebeu-se também no coletivo pesquisado uma estratégia de racionalização do sofrimento do desemprego. A forte identificação da definição e dos hábitos do concurseiro com os trabalhadores empregados ficou evidente na entrevista, e pode ser interpretado como uma alternativa à identificação com um desempregado – isto é, alguém que não trabalha e não estuda para concurso.

Os entrevistados sentem-se seduzidos pela promessa de aprovação mediante a condição de se dedicar ao conteúdo do edital. Esta é considerada, pelos entrevistados, a condição determinante no sucesso do concurseiro. É neste sentido que eles acreditam que serão avaliados e reconhecidos, embora mencionem a força do acaso (a sinergia de

condições não controláveis, como a sorte do concurso abordar o conteúdo estudado, mais facilmente acessível na memória no momento da prova, e fatores pessoais e familiares que podem afetar a concentração e o controle da ansiedade durante a prova do concurso). Almejam o sentimento de conquista da condição ideal de se viver: a autonomia, os benefícios, poder realizar seus hobbies e sonhos – conciliando com um trabalho estável e previsível.

8. Considerações Finais: Cultura do Concurso?

A trajetória rumo a uma vaga no serviço público é vivenciada pelo grupo de concurseiros entrevistados como sofrimento e sacrifício da vida, momentaneamente como etapa preparatória para qualificação necessária para aprovação. A família e sociedade não reconhecem todo esforço e desempenho como um fim em si, embora digam incentivar e torcer pelo sucesso nos concursos. A falta de poder aquisitivo compromete a autonomia para realização dos planos pessoais.

Essa pesquisa levou ao diagnóstico da estratégia coletiva de mediação do sofrimento denominada aqui de psicodinâmica do não-trabalho. Esta defesa é composta pela racionalização do sofrimento da condição de desempregado; pela forte identificação da atividade de concurseiro com a condição de trabalhador (ao invés da condição de estudante ou desempregado); e pela crença de que a preparação para concurso já é parte do trabalho do servidor público.

Apareceram também outras estratégias, estas associadas ao campo da psicopatologia do trabalho (e que ainda precisam de mais pesquisas para entender a relação com a estratégia coletiva da psicodinâmica do não-trabalho). São elas: a auto aceleração e o uso de medicação para aumento do desempenho nos estudos.

O trabalho real não é considerado neste processo seletivo. O estudo da subjetividade dos concurseiros entrevistados observou que a referência de trabalho prescrito que organiza o trabalho (ou o que eles estão chamando de trabalho, que não é a mesma definição de trabalho usada por Marx ou Dejours) não se refere ao prescrito ético (ANJOS et al., 2011), mas apenas ao prescrito operacional. Isso parece influenciar a ausência do trabalho real como referência na subjetividade desses concurseiros em busca de um trabalho no serviço público.

Agora, haja vista a multidão de indivíduos mobilizados para prática de participação nos processos seletivos do concurso público, há de se considerar uma transformação emergente na cultura social e do trabalho, principalmente na capital do País. As consequências dessa nova cultura

ainda são um mistério, pois a quantidade de estudos a respeito do tema ainda é incipiente. Os dados aqui apresentados não representam a totalidade das pessoas que prestam concurso público. Só com mais estudos pode-se precisar quanto é possível generalizar esses dados. Apesar dos avanços da presente pesquisa com relação à subjetividade dos concurseiros, faz-se necessário mais pesquisas para a compreensão da psicodinâmica desse personagem social cada vez mais frequente na capital do País. Observa-se uma mudança diferente na cultura de trabalho de Brasília, uma vez que o emprego oferecido pelo serviço público tem uma legião de aspirantes tão característicos. Trata-se de uma cultura oriunda da administração científica do trabalho adotada pelas novas formas de gestão, que racionalizam o ser humano e promovem a alienação por meio do trabalho.

Referências

ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos**. (G. A. Almeida, Trad.) Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

AGUIAR, V. B. O **poder de ser chefe: análise psicodinâmica do trabalho de gestão**. (Dissertação). Brasília, DF, Brasil: UnB.2013.

ALBRECHT, P. A. T; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 14, n. 2, dez. 2011 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/>. Acesso: em 17 julho. 2011.

ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. Merlo, **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá.2013.p.267-274.

ANJOS, F. B.; MENDES, A. M.; SANTOS, A. V.; & FACAS, E. P. Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. v. 6, n. 4, 2011, p. 562-582. <http://www.revistasg.uff.br/>. Acesso em: 6 dezembro 2011.

ANTUNES, R. . **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo : Boitempo, 2011.

CASTELAR, I.; VELOSO, A. W.; FERREIRA, R. T.; & SOARES, I. Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Econ. Apl.**, Ribeirão Preto , v. 14, n. 1, mar. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em 12 dezembro 2013.

CASTELHANO, L.M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, abr. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/>. Acesso em: 02 abril 2013.

CUNHA, A. G. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova,1982.

ANJOS, F. B.; MENDES, A. M. *A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros*. R. Laborativa, v. 4, n. 1, abr. 2015, p. 35-55. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. Addendum. In: S. Lancman, & L. I. Sznelwar, **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro; Brasília: Fiocruz; Paralelo 15, p. 47-104, 2004.

DEJOURS, C. . **Avaliação do trabalho submetida à prova do real. Críticas aos fundamentos da avaliação**. São Paulo: Bluncher, 2008.

DEJOURS, C.; & GERNET, I. Psychopathologie du travail. Paris: Elsevier Masson. Donadone. (2010). O mercado internacional de consultoria nas últimas décadas: crescimento, diversificação e formas de disputa. São Paulo, SP, Brasil: **Cadernos de Pesquisas em Administração**.v.10.São Paulo, 2012.

FERREIRA, J. B. Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública (Dissertação) Brasília, DF, Brasil: UnB, 2007.

FERREIRA, M. C.; & MENDES, A. M. **Trabalho e risco de adoecimento**: o caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília , DF, Brasil: LPA, 2003.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social, poder gerencialista e fragmentação social**. (Ivo Storniolo, Trad.) Aparecida , SP, Brasil: Idéias & Letras, 2007. 338 p.

GEHRINGER, M. **Emprego de A a Z**. São Paulo. Globo S/A, 2008.

JUNIOR, A. V. **A organização do trabalho, o prazer e as estratégias de mediação do sofrimento: Estudo da psicodinâmica do trabalho de profissionais de um Centro de Atenção Psicossocial do Distrito Federal** (Dissertação) Brasília, DF, Brasil: UnB, 2009.

LIMA, A. V. Q, GOMES, M. W. F. "Estou formado(a), e agora?": Uma análise sobre o sofrimento psíquico de desempregados recém-formados em instituições de nível superior em São Luís-MA. **Cadernos de Pesquisa** (São Luis), 17(3),37-46. 2010. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br>. Acesso em 10 dezembro 2013.

LUQUES,I. *O Globo*. Disponível em: Mercado de concursos, aquecido, movimento cerca de 30 milhões ao ano no país <http://oglobo.globo.com/emprego/mercado-de-concursos-aquecido-movimenta-cerca-de-30-milhoes-ao-ano-no-pais-3015289>. Acesso em: 30 julho 2012.

MANDELBAUM, B. O desemprego em situação: um estudo psicossocial. **Revista da ABET** (Online), v. VIII, p. 46-57, 2009.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O sujeito em ação**. Curitiba: Juruá Editora, 2012.

MÜLLER, T. C.; BOTTEGA, C. G.; MENDES, A. M. **Condições de trabalho e saúde do professor: práticas em clínica psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Juruá,2014.

ANJOS, F. B.; MENDES, A. M. *A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros*. R. Laborativa, v. 4, n. 1, abr. 2015, p. 35-55. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

OLIVEIRA, J. de; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, dic. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. Acesso em: 20 dezembro 2014.

PERES, R. S.; SILVA, J. A.; CARVALHO, A. M. Um olhar psicológico acerca do desemprego e da precariedade das relações de trabalho. **Psicologia: teoria e prática**. 2003, 5(1):97-110. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br>. Acesso em: 7 novembro 2013.

PIMENTEL, L. M. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**(Dissertação) Rio de Janeiro, FGV . 2012.

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 10, n. 2, dez. 2007. Disponível em <http://www.revistas.usp.br>. Acesso em: 15 dezembro 2013.

QUEIROGA, F. **Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos** Tese (Doutorado) Brasília, DF, Brasil-UnB, 2011.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? **Trabalho & Educação** (UFMG), v. 18, p. 145-156, 2009. Disponível em: <http://www.portal.fae.ufmg.br>. Acesso em: 12 dezembro 2013.

RIBEIRO, M. A. Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da psicologia social do trabalho. **Rev. psicol. polít.**, São Paulo , v. 9, n. 18, dez. 2009 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. Acesso em: 13 dezembro 2013.

SILVA, M. M. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: O discurso da meritocracia em questão. **Educação e Sociedade**, 31(110), 243-260, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 13 dezembro

SPIELKI, A; TITTONI, J. O modo-indivíduo no serviço público: descartando ou descartável. **Psicol. Soc** , Porto Alegre, v. 17, n. 3, dez. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 13 dezembro 2013.

VALADARES, J. L; EMMENDOERFER, M. L. Cargos de livre nomeação: reflexões com base no empreendedor público em um estado-membro do Brasil. **Rev. adm. contemp.**, Out. 2012, vol. 16, n.5, p.723-743. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 13 dezembro 2013.

Artigo apresentado em 23/09/2014
Aprovado em 29/12/2014
Versão final apresentada em 06/04/2015