

Universidade Federal Fluminense
Pós-graduação em Psicologia
Doutorado em Psicologia

O Fenômeno do Concurso Público: uma análise sobre o cenário
contemporâneo do Trabalho

Niterói

Outubro de 2014

Universidade Federal Fluminense
Pós-graduação em Psicologia
Doutorado em Psicologia

O Fenômeno do Concurso Público: uma análise sobre o cenário
contemporâneo do Trabalho

Tese de Doutorado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade Federal Fluminense, por **Bruna de
Oliveira Santos Pinto**, como quesito para a
obtenção do Título de Doutor em Psicologia

Orientadora: Professora Doutora Teresa Cristina
Othenio Cordeiro Carreteiro

Niterói

Outubro de 2014

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do Gragoatá

P659 Pinto, Bruna de Oliveira Santos.

O fenômeno do Concurso Público: análise sobre o cenário contemporâneo do trabalho / Bruna de Oliveira Santos Pinto. – 2014.

180 f.

Orientadora: Teresa Cristina Othenio Cordeiro Carreteiro.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia, 2014.

Bibliografia: f. 163-168.

1. Concurso público. 2. Trabalho. 3. Psicologia social. I. Carreteiro, Teresa Cristina Othenio Cordeiro. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Filosofia. III. Título.

CDD 158

**“ Para ser grande, sê inteiro:
Nada teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa.
Põe o quanto és no mínimo que fazes.
Assim, em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”**

Ricardo Reis, heterônimo de Fernando Pessoa

Para Tobias, Fátima e Priscila.

Agradecimentos

Agradeço, sempre, a Professora Teresa Carreteiro, companheira e orientadora neste trabalho e na vida.

A CAPES, por tornar possível a realização do Doutorado Sandwich.

Ao Professor Vincent de Gaulejac e a Université Paris VII – Diderot, pela acolhida e pelo conhecimento compartilhado, que contribuíram para a construção desta tese.

A Marcio Amorim Aragão, por ter contribuído objetivamente para este trabalho. Sem sua ajuda, este não seria possível.

A Professora Creuza Azevedo, Eugene Enriquez e Hélder Muniz, pelas críticas e sugestões que contribuíram substancialmente.

A Professora Cláudia Osório e a secretaria Rita, por auxiliar nos trâmites burocráticos na UFF.

Aos amigos Soraya Freitas, Edson Ferreira, Luciana Rodriguez, Luciano Cesar e Luciano Santos por auxiliarem na construção deste texto, lendo e corrigindo com vontade e precisão.

Aos diretores Saulo Fabrício, Antônio Carlos Lopes da Costa e Maria Santa Boquerone, por entenderem as ausências no trabalho.

A amiga de todos os dias Marilete Dionísio, pelo carinho e principalmente, pela “lembrança” que possibilitou uma viagem a Europa.

Aos muitos amigos que incentivaram a caminhada, em especial a Rodrigo Martins, Flávia Gamelheira e Fernanda Rianelli.

Resumo

O objetivo desta tese é analisar a história de vida laboral de indivíduos que exercem cargos públicos e que continuam tentando seleções públicas, para outros cargos. O trabalho de campo ocorreu no Ministério Público Estadual do Rio de Janeiro, onde foram entrevistados principalmente Analistas Processuais. Pesquisa-se, através da história de vida laboral destes trabalhadores, a busca dos concursos públicos como uma forma contemporânea de efetivar um projeto de carreira. Disserta-se aqui sobre os impactos deste projeto, estruturado a partir do público, na vida familiar, de trabalho e em outros projetos de vida, assim como a relação com a organização de trabalho e de estudos pode influenciar o projeto de carreira através de concursos. Apresentam-se como resultados a gestão rígida da vida, a busca por excelência e o reconhecimento como fatores preponderantes na caminhada dos concursos e que, mesmo dentro do público, o que se coloca é um modo de funcionamento capitalista, que prioriza o projeto de carreira e a ascensão social. A Psicossociologia é o aporte teórico que orienta este trabalho e a História de vida é a perspectiva metodológica.

Palavras-chave: Concurso Público, Trabalho, Contemporaneidade, Psicossociologia

Summary

The intend of this thesis is to analyze the history of working life of individuals, exercising public positions (in “Misnistério Público Estadual do Rio de Janeiro”), who still applying for a position in the Government Office, to other positions. Workers are already gazetted higher education, seeking approval in other contests to ascend professionally and / or financially. If lecture here on the impacts of this project, structured in the public, on family life, work and other life projects, as well as how the relationship with the organization of work and studies can influence the career. The results presented are: the rigid management of life, the pursuit of excellence and recognition as important factors in these contests and that even within the public, which arises is a capitalist mode of functioning, which prioritizes the career project and the social ascension. The Psychosociology is the theoretical framework that guides this work and the history of life is the methodological perspective.

Keywords: Civil Service Exam, Work in Contemporary, Psychosociology

Lista de Siglas

MP: Ministério Público

MPF: Ministério Público Federal

MP-RJ: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

TJ: Tribunal de Justiça

TRE: Tribunal Regional Eleitoral

Índice

	Páginas
Apresentação	
1. Introdução ao tema	14
2. Justificativa	16
3. Implicação com o tema	17
Capítulo I Breve panorama do Concurso Público no Brasil	
1- Funcionalismo Público e cultura: representação do público através da literatura	19
2- As Reformas Administrativas e os Concursos	27
2.1- Reforma de 1936: Governo Getúlio Vargas (Estado Novo)	29
2.2- A Reforma de 1967 (Ditadura Militar)	31
2.3: A Reforma Administrativa de 1995 (Governo Fernando Henrique Cardoso)	33
3- A administração pública na atualidade: profissionalização da burocracia e meritocracia.	37
4- A corrida “concurante”: o incremento econômico, social e político dos concursos	39
Capítulo II A urdidura que envolve o trabalho na contemporaneidade e seu entrelaçamento com o concurso público	
1- A Psicossociologia como aporte teórico: um olhar sobre a complexidade	44
1.1. O pesquisador e o projeto de pesquisa: construindo a análise a partir da Psicossociologia.	46
2- Individualismo, progresso e futuro: imperativos do trabalho no contemporâneo	47
3- Trabalho e consumo	51
4- Reconhecimento, trabalho e sociedade	55

5- A vida como gerenciamento: a produção do sujeito empreendedor	60
6- Contabilidade existencial: economia individual e sucesso	64
7- Novos impasses da construção do público: políticas gerencialistas e controle de produção	69

Capítulo III Organizações públicas, grupos e construção de trajetórias concursantes

1- Linhas que vinculam o sujeito ao grupo	73
2- Instituição, sociedade, alienação e trajetória concursante	77
3- Três instâncias relevantes na organização	79

Capítulo IV Entrando na pesquisa de campo: aspectos metodológicos

1- Sobre a “História de vida”	83
2- História de vida e Psicossociologia: a contribuição de um campo teórico plural	86
3- Etapas da metodologia	
3.1. A escolha dos entrevistados	88
3.2. Submissão do projeto ao comitê de ética	89
3.3. Entrevistas	90
3.4. Análises de dados e confecção da tese	91

Capítulo V Ministério Público : Descrição da Organização

1- O que é o Ministério Público?	93
2- Estrutura da Organização	95
3- A trajetória histórica do Ministério Público	96
3.1. Brasil Pré-colonial e Colônia	97
3.2. Brasil Império	98
3.3. Brasil República e atualidade: o crescimento do Ministério Público	99

Capítulo VI Aspectos Analíticos

1- O público enquanto projeto familiar	103
1.1. A família como apoio	103
1.2. A família como modelo de trajetória pública	106
1.3. Situações adversas e escolha pelo público: quando o percurso dos pais na iniciativa privada influencia a escolha dos filhos na carreira pública	109
2- Valores associados à iniciativa privada e sua relevância para a escolha pelo “público”	
3- Competição, “sobra de vagas” e exigência: quando o principal concorrente é o próprio indivíduo	114
4- Gestão do tempo e da vida	118
5- Excelência e adoecimento	123
6- O desânimo diante das seleções: consequências de um “hiperfuncionamento de si”	126
7- Movimentos e posições dentro do público	
7.1. Da instabilidade do mundo do trabalho à sucessão de concursos como estratégia de crescimento: o público e as carreiras na organização	130
7.2. Participação das organizações na construção da “subjetividade concursante”	135
7.3. A “invisibilidade” do trabalho na organização	143
7.4. O “público” da função	146
Conclusões	154

Apresentação

Esta tese investiga o “fenômeno do concurso público no Brasil” a partir da história de vida de pessoas que já são concursadas, mas que continuam a tentar sucessivos concursos. Estas trabalham no Ministério Público do Rio de Janeiro. As principais questões deste trabalho se referem às motivações dos postulantes ao concurso neste caminho e como este os afeta.

A escolha deste recorte foi feita através de pesquisa prévia (estudo exploratório) com alguns entrevistados, e se deu principalmente para:

- analisar o universo daqueles que tentam concursos para cargos prestigiados no campo do direito. Estes concursos exigem muita dedicação dos candidatos e transformam o seu modo de organizar a vida.

- compreender a influência da organização (no caso, o Ministério Público) na continuidade desta trajetória de concursos.

- investigar como a “subjetividade concursante” encontra lugar privilegiado na contemporaneidade.

A Psicossociologia é o aporte teórico deste trabalho e a história de vida laboral, a metodologia. A escolha deste se deu principalmente por ser um campo teórico plural, que pensa o objeto de pesquisa como multifacetado, permitindo articular diferentes disciplinas, como a psicanálise, a sociologia, a filosofia e a economia para iluminar o tema pesquisado. (Despraires, Massa, Gaulejac, 2013, Gaulejac, Fortier, Hanique, 2007).

1- Introdução ao tema

Quando a Família Real aportou no Brasil, em 1808, trazia consigo cerca de 1000 funcionários públicos. Aqui, outros já havia. O serviço público é uma herança de origem lusitana, transformada pelas características brasileiras. Naquela época o Brasil, mais precisamente o Rio de Janeiro, era o principal centro naval e comercial do império, exigindo assim um número significativo de pessoas a serviço do público. A vinda da Família Real para este país significava uma mudança de eixo do governo português, que fugindo da invasão francesa, passaria a governar todos os seus territórios a partir de sua colônia mais próspera. É desde este momento da história que acresce o número de

funcionários. Neste período, o servidor público¹ gozava, na maioria das vezes, de prestígio, visto que geralmente estes tinham relações com a coroa portuguesa (Gomes, 2007).

Antes disso, há registro de que Lisboa já era o destino privilegiado daqueles que objetivavam estudar para adentrar nas carreiras públicas. Segundo dados históricos, no século XIX era comum migrar para Portugal com este objetivo. Aproximadamente um quarto dos formandos da capital portuguesa vinham do Brasil e cerca de 64% destes estudavam direito, por ser o curso que oferecia melhores oportunidades na época, principalmente no serviço público (Gomes, 2007, pág 21). Isso mostra que o ingresso na carreira pública já influenciava escolhas e projetos de vida desde aquela época.

Desde aquele período até hoje, o funcionalismo público² sofreu alterações de acordo com as mudanças sofridas pelo Estado brasileiro ao longo da História. As categorias destes grupos se diversificaram e se organizaram, passaram por momentos de grande prestígio e de infortúnios. Ter uma função pública significou sucesso e fracasso, de acordo com sua classe e momento histórico. A própria nomenclatura sofreu metamorfoses. E hoje, a entrada no serviço público move milhares de brasileiros, sendo sinônimo de estabilidade e salários razoáveis. Esta demanda tem aumentado muito e em distintas configurações. Há aqueles que querem ingressar pela primeira vez, e outros que já estão em cargos públicos e querem fazer concursos para outros postos.

É parte do funcionalismo público brasileiro, na atualidade, que esta tese pretende analisar, através da história de vida laboral de indivíduos que exercem cargos públicos e que continuam tentando seleções públicas para outros cargos. Mais precisamente, é sobre a teia que envolve aqueles que tentam sucessivos concursos que se objetiva

¹ Segundo Maria Sylvia Zanella de Pietro, citada no trabalho de Valdir Soares Fernando e publicado em Revista da Escola de Magistratura Federal, 5ª Região, servidor público é expressão utilizada, ora em sentido amplo, para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e as entidades de Administração Indireta, com vínculo empregatício, ora com sentido menos amplo, que exclui os que prestam serviços as entidades com personalidade jurídica de direito privado. A classificação de Celso Antônio Bandeira de Mello (Fernando: 2006), em fase da constituição de 1988 e da Emenda Constitucional no 18/98, especifica que são quatro as categorias de agentes públicos: agentes políticos, servidores públicos, militares, particulares em colaboração com o poder público. No âmbito deste estudo, nos prenderemos ao grupo dos servidores públicos, principalmente aqueles que adentraram pós 1988, ou seja, através de concurso público.

² Usa-se aqui o termo funcionalismo público como sinônimo de servidor público, como forma de evitar a constante repetição do termo. Vale lembrar que a Constituição Brasileira de 1988, em nenhum tópico, cita o termo “funcionário público”, privilegiando o termo “servidor público”.

discorrer. Para isto, além de pesquisa bibliográfica, foram feitas 9 entrevistas, com pessoas que já passaram por seleções e que continuam tentando outras e uma com uma Procuradora de Justiça. São funcionários graduados, já ocupantes de postos públicos.

Através da minha experiência de vida e das entrevistas feitas, pude conhecer muitas pessoas que prestam seleção, e chama a atenção alguns aspectos da contemporaneidade que fazem do concurso público um ponto de extrema relevância quando se discute a questão do emprego. Analisar este fenômeno fez emergir questões como a flexibilização das relações de trabalho e o crescente individualismo nos projetos de carreira. Estes e outros aspectos serão discorridos ao longo deste texto, que tem cinco divisões principais: a primeira, esta apresentação, com a problematização do tema. O capítulo 1, discorre sobre a história do funcionalismo público no Brasil. O capítulo 2, sobre aspectos teóricos ligados ao trabalho na contemporaneidade e no capítulo 3, discorre-se sobre os conceitos de organização e instituição. Em sequência, no capítulo 4, descreve-se a metodologia utilizada e no capítulo 5, apresenta-se o Ministério Público, organização pública onde trabalham os entrevistados desta tese. No capítulo 6 apresentam-se os resultados e no 7, as conclusões.

2- Justificativa

Dados do Portal EAD de Ensino no Brasil destacam que em 2009, apenas nos dois primeiros meses daquele ano houve um aumento de 40% no número de matriculados em cursinhos para concurso no Brasil. Somente na rede de cursinhos Academia do Concurso, que contava naquele período com 70 mil alunos, houve um aumento de 50% no número de matriculados.³

Este aumento se expressa também no mercado para aqueles que vão trabalhar nos bastidores dos concursos. O Portal G1 divulgou notícia de que algumas agências

³ Fonte: <http://www.eadnobre.com.br/noticia.php?id=350&secao=1> consultada em Março de 2010.

responsáveis pela elaboração e confecção de editais para concursos públicos tiveram um aumento de mais de 200% no número de funcionários empregados.⁴

Neste sentido, existem elementos que confirmam a busca por concursos como um fenômeno contemporâneo no Brasil, que tem aumento significativo em todo país e que gera impacto em diferentes setores, como a educação, a previdência, a economia e a saúde. Logo, é relevante a necessidade de análise e problematização deste tema em diferentes âmbitos e a partir disso, é interessante para a academia a abertura deste espaço.

Em pesquisa bibliográfica realizada principalmente nos principais portais LILACS e CAPES, encontrou-se poucas referências sobre o tema, sendo mais comum na administração, onde se discute com mais frequência o incremento da máquina pública. Podemos pensar logo que este estudo se mostra importante por sua originalidade.

3- Implicação com o tema

A temática desta tese surgiu quando eu tentava concursos públicos. Frequentei cursinhos, conversei com pessoas, submeti-me a inúmeras seleções. Ao longo deste caminho, fui aprovada em três concursos: dois para professora de Línguas no Estado do Rio de Janeiro e um para a Prefeitura de Itatiaia, como Psicóloga. Fui convocada nos dois primeiros e exerço esta função até o presente momento. Nunca fui convocada no concurso para psicóloga. Paralelo a isso, dediquei-me à trajetória acadêmica em Psicologia, realizando pós-graduação, mestrado e cursando este doutorado.

Além disso, sou filha de funcionária pública (lotada na administração do Estado do Rio de Janeiro) e sempre fui incentivada em casa a procurar um emprego público, buscando estabilidade econômica.

⁴ Fonte: http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL964412-9654,00-AUMENTO+NO+NUMERO+DE+CONCURSOS+AMPLIA+OFERTA+DE+CURSINHOS.html consultado em Março de 2010.

No meu trabalho também vivencio questões que são frequentes junto ao grupo que tenta concursos, principalmente os projetos de carreira, que pressupõem seleções sucessivas, e a gestão “concurante” da vida. Há uma grande quantidade de pessoas que continuam a fazer seleções e que me incentivam a continuar, dado que tenho escolaridade acima das pessoas que lá trabalham. Existe também uma grande valorização de projetos que destaquem o esforço individual e uma produção de si associada a um futuro promissor, com ganhos financeiros altos (Bauman:2001, Gaulejac: 2012). Devido a este panorama, sinto-me constantemente estimulada a sair do meu posto de trabalho para conseguir outros lugares dentro do serviço público, com maior reconhecimento social e econômico. Os demais funcionários que comigo trabalham quase cotidianamente questionam porque ainda leciono para ensino médio se conseguiria maior remuneração trabalhando em outro setor, já que fiz mestrado. Estas compartilham também das angústias e expectativas que vivem nesta trajetória e eu, de certa forma, as acompanho neste dia a dia, embora não esteja prestando concursos no momento.

Capítulo I

Breve panorama do serviço público no Brasil

Esta parte do trabalho divide-se em três subtemas: uma primeira parte destacará a representação do funcionário público, ou seja, como parte da sociedade observa esta classe de trabalhadores e como na cultura, estes são colocados. Nesta, observaremos também um breve relato histórico da função pública. Já o segundo ponto diz respeito a história da administração pública, que está intrinsecamente ligada ao incremento do número de vagas em concurso, visto que de acordo com as deliberações administrativas, o Estado passa a incorporar mais funcionários em seus quadros ou não. Já o terceiro momento prende-se ao caminho histórico do concurso público na atualidade.

1- Funcionalismo e cultura: representação do público através da literatura.

Conforme citado anteriormente, o serviço público brasileiro foi oriundo, prioritariamente, de Portugal. Embora haja dados controversos quanto a quantidade, ao chegar aqui, a coroa portuguesa já encontrava funcionários de seu reino trabalhando e ainda, trouxeram outros (Gomes: 2007). Desde então, não há muitos registros de como se dava a inserção nos quadros das instituições. Sabe-se que o concurso não foi sempre a forma mais comum de selecionar na história das organizações públicas do Brasil. Até hoje em muitas destas organizações, principalmente municipais, há tanto seleções públicas para determinados cargos, quanto inscrições públicas para outros e também, indicações. E este último dado, os das indicações, contribuiu para representações ambíguas sobre o servidor público, pois muitos foram beneficiados com cargos altos por serem parentes ou amigos de outros funcionários e pessoas influentes (patrimonialismo⁵). Em determinados patamares, como os governos municipais, as

⁵ Alguns autores brasileiros (Martins, 1994, Fleury, 1994) debruçam-se sobre a questão do “patrimonialismo”, ou seja, de uma espécie de apropriação do público pelo privado. A medida que determinados indivíduos alcançam um lugar de destaque na esfera pública, fazem uso do Estado em

indicações ainda são uma prática comum. Se observarmos no panorama cultural do Brasil, percebe-se que em determinados momentos a representação do serviço público não é positiva, sendo associada a falta de iniciativa para o trabalho, ao favoritismo e a descumprimento de normas. Mas ao mesmo tempo, há um crescimento do interesse pela função de funcionário público.

Na obra de Eça de Queiroz, “O Primo Basílio” (publicado em 1878 em Portugal), a personagem principal (Luísa) casa-se com um engenheiro (Jorge) e funcionário público bem-sucedido de um ministério, que lhe oferece uma vida confortável. Por isso, ela passa a ser uma dama que goza de prestígio social e facilidades econômicas, a medida em que seu marido ocupa este posto de trabalho.

No Brasil, um estudo de Valdir Soares Fernando (2006) aponta esta trajetória oscilante do prestígio do funcionalismo público. Ele cita autores da literatura como Lima Barreto, que na década de 30, enquanto negro e pobre, descrevia mal esta classe de trabalhadores. Eram os tempos do governo de Epitácio Pessoa (1919 – 1922), quando escreveu em sua obra “Trem de Subúrbios” (1921) a passagem:

“ O tal cidadão, que fala tão imponentemente de questões administrativas, é quase um analfabeto. O que fez ele? Arranjou servir adido à repartição que cobiçava, deixando o lugar obscuro que ocupava, em uma repartição obscura do mesmo Ministério. Tinha fortes pistolões e obteve. O diretor, que possuía também um candidato a mesma causa, aproveitou a vaza e colocou de igual forma o seu. Há um fim de ano de complacências parlamentares e todos eles arrancam do congresso uma autorização, na cauda do orçamento, aumentando os lugares na tal repartição cobiçada, e mandando também aproveitar os “adidos”. Está aí a importância do homenzinho que não cessa de falar como um orador. (Barreto apud Fernando: 2006)”

benefício próprio. Diz-se que é uma prática derivada do estado colonial português (Holanda, 1982). Observa-se que muitos governantes no período em que exercem estes cargos contratam pessoas com as quais tem relações pessoais (patrimonialismo, nepotismo) ou ainda, trocam cargos no serviço público, sobre a forma de contratos, por favores políticos ou pessoais (clientelismo). De acordo com os autores citados, estas são práticas difundidas no Brasil e que são cotidianas em alguns setores das organizações públicas.

Data de 28 de outubro de 1939 (Decreto 1.713) um dos primeiros documentos que estabelecem normas de trabalho para esta classe de trabalhadores. Era o Governo Getúlio Vargas (1930-1945), que para além do serviço público, foi um divisor de águas na história do trabalho no Brasil. Isto porque as leis que consolidaram o trabalho foram promulgadas neste período. Foi este presidente que instituiu, por exemplo, o dia do funcionário público, 28 de dezembro, em 1943. A partir deste governo, houve um crescimento no número de vagas em instituições públicas, incluindo as forças armadas. Este foi um momento de valorização deste grupo de trabalhadores. Porém, mais uma vez as contradições se apresentam e é neste período que surge a expressão “Barnabés”, que segundo o Dicionário Barsa, refere-se ao “funcionário público, comumente o de origem modesta” (BARSA, 2012). Esta expressão veio de uma música, um samba, de Haroldo Barbosa e Antonio Almeida, de 1947, que satirizava funcionários públicos acomodados. (FERNANDO, 2006). Aqui, trata-se do funcionário público mais simples e suas aflições:

Ai Ai Barnabé,
Ai funcionário letra E
Todo mundo anda de bonde
Só você que anda a pé.

Segundo o estudo do professor Wagner Braga da UFCG⁶, apesar deste tipo de música contar as intempéries sofridas pelos funcionários públicos pobres neste período, havia uma forte valorização da ideia de que esta classe de trabalhadores desfrutava de privilégios. Chegando a 1952, último mandato de Getúlio Vargas (1951-1954), lança-se a marchinha Maria Candelária, gravada por Blecaut, que reforça, de certa forma, este tipo de pensamento em torno da figura do funcionário público:

⁶ Disponível em www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa em Agosto de 2012.

Maria Candelária/ É alta funcionária
Saltou de paraquedas,/ Caiu na letra Ó, oh, oh, oh.
Começa ao meio dia/ Coitada da Maria,
Trabalha, trabalha, trabalha/ de fazer dó, oh, oh, oh
A uma vai ao dentista/ As duas vai ao café/As três vai à modista;
As quatro assina o ponto e dá no pé.../que grande vigarista ela é...

(BLECAUT: 1952)

Durante a ditadura militar, houve muitas mudanças no serviço público brasileiro. O principal marco delas foi a Reforma Administrativa de 1967, realizada no governo Costa e Silva (1967-1969). Esta reforma promoveu alguma organização estatal e apesar de ser pautada em princípios weberianos, já começava a se desenhar uma forma de administração estatal com influências empresariais, com uma administração direta centralizada e uma oferta de serviços descentralizada. Eram tempos de acirramento da ditadura e dentre outros acontecimentos, neste governo, houve o fechamento do Congresso Nacional. A economia também apresentava forte instabilidade, com mudanças constantes de moedas e de políticas, o que gerava instabilidade no mercado de trabalho. Este cenário, certamente, contribuiu para a procura por empregos em organizações públicas, através de concursos e contratos.

Ao fim da ditadura militar e outro marco de grande relevância para a história do funcionalismo público brasileiro foi a Constituição de 1988 e a Reforma Administrativa de 1995, mais precisamente no Art.37 da mesma. Neste foi determinado a necessidade de concurso para o ingresso em cargos públicos. Esta também estabeleceu leis que institucionalizaram o Ministério Público Federal e Estadual. Neste período, houve muitos acontecimentos políticos e de gestão que influenciavam diretamente a vida do servidor público. Por isso, as diferentes reformas administrativas brasileiras mereceram um capítulo a parte nesta tese, que está a seguir (neste capítulo).

Mas logo após 88 não houve grande incentivo do governo para o incremento dos quadros. O Governo Collor (1990), ofereceu poucas oportunidades neste setor e até

mesmo, a desestruturação de algumas organizações pública. Houve sucateamento de algumas instituições por falta de pessoal e seleções, redução de salários, além de incentivo a aposentadorias.⁷ Neste período surge termo “Os Marajás”, expressão utilizada por Fernando Collor de Mello, na ocasião ainda não presidente, que oferecia rígido controle aos funcionários públicos de Alagoas e assim os designava. Este presidente pautou parte de sua campanha em promessas sobre o fim das regalias a estes grupos de funcionários, destacando o grande número de “servidores fantasmas” e de altos salários para pouca produtividade. Ou seja, o governo não investia nos quadros e ainda lançava uma propaganda negativa sobre esta classe de trabalhadores.

Pouco a pouco, a opinião pública percebeu que a Constituição de 1988 não tinha resolvido uma série de problemas da administração pública brasileira. Esta percepção infelizmente foi transformada, com a era Collor, em dois raciocínios falsos e que contaminaram o debate público: a idéia de Estado mínimo e o conceito de marajás. As medidas tomadas nesse período foram um desastre. Houve o desmantelamento de diversos setores e políticas públicas, além da redução de atividades estatais essenciais. Como o funcionário público foi transformado no bode expiatório dos problemas nacionais, disseminou-se uma sensação de desconfiança por toda a máquina federal, algo que produziu uma lógica do "salve-se quem puder". Foi neste contexto que, paradoxalmente, se constituiu um regime jurídico único extremamente corporativista.

O irônico desta história burlesca de Collor é que, em nome do combate aos marajás e ao "Estado-elefante", seu governo foi marcado pela maior corrupção de todos os tempos no país e pela tentativa de usar o poder estatal para ampliar os tentáculos privados de seu grupo político. (Abrucio, 2007)

⁷ Dados coletados em pesquisa da professora Teresa Carreiro aponta que o setor público passou por uma série de mudanças que diminuiram significativamente o número dos funcionários em exercício (Carreiro: 2013). Nogueira (2005) estima que do início da reforma previdenciária até o final de 2002, quando finalizou o segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, ocorreram 233.820 aposentadorias de servidores públicos federais. Em contrapartida, nesse mesmo período ingressaram através de concurso 51.613 servidores, resultando em um déficit de 182.207 funcionários.

A gestão do Presidente Itamar Franco apresentou pouca inovação no que se refere ao serviço público. Porém, em 1995, o governo Fernando Henrique Cardoso instaurou a Reforma Administrativa do Estado, que mudou a perspectiva administrativa de um modelo burocrático para uma perspectiva gerencial (discutida adiante). Concomitantemente, sobrevinha uma onda de privatizações de estatais brasileiras. Em alguns estados, como o Rio de Janeiro, foi proposto um sistema de exonerações voluntárias, onde os funcionários que aceitavam demitir-se ganhavam uma indenização do governo, o que diminuiu os quadros de servidores. Apesar destas medidas, tomadas em nome da construção de uma máquina pública eficiente, a reforma administrativa apresentou mudanças determinantes para as organizações públicas.

(...) a gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso foi bastante ativa. Entre os seus pilares, estava a criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (Mare), comandado pelo ministro Bresser-Pereira. Sua plataforma foi erigida a partir de um diagnóstico que ressaltava, sobretudo, o que havia de mais negativo na Constituição de 1988 e apoiava-se fortemente no estudo e tentativa de aprendizado em relação à experiência internacional recente, marcada pela construção da nova gestão pública. (Abrucio, 2007)

A ordem era a criação de um Estado Mínimo e eficiente, inspirada em um movimento internacional de eficiência das organizações. Bresser – Pereira, Ministro, teve papel determinante na leitura das mudanças administrativas ocorridas internacionalmente e seu emprego no Brasil.

Seguido este período, vivemos uma sequência de governos do PT (partido dos Trabalhadores), desde 2003. Nota-se um aumento do número de concursos públicos como medida para a recomposição do funcionalismo, visto que muitas organizações foram precarizadas pela pouca contratação dos governos anteriores. Com o aumento das vagas públicas, houve também o crescimento dos postulantes a estas. Segue abaixo

dois gráficos comparativos sobre a quantidade de concursos públicos nos Governos FHC e Lula⁸:



Este gráfico ilustra o crescimento, ao longo dos anos, do número de concursos federais, para diferentes níveis, com exceção dos cargos de auxiliares que, em média, são ocupados por firmas terceirizadas. Apenas conseguiu-se acessar o número de concursos federais, porém acredita-se que o mesmo aumento se deu a nível estadual e municipal.

Abaixo temos o total de vagas, por ano, abertas para concursos (todas as seleções públicas) no Brasil⁹:

Ano	Total de vagas
2001	7.668
2002	11.034
2003	24.201
2004	21.301
2005	27.260
2006	8.218

⁸ Fonte: Boletim Estatístico do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Volume 15, Julho de 2010.

⁹ Fonte: <http://www.okconcursos.com.br/concursos/vagas-de-concursos/331-acompanhe-as-estatisticas-de-vagas-sobre-concurso-publico#.U3kVM9JdVVk>

2007	20.530
2008	41.935
2009	31.643
2010	19.225
2011	9.027
2012	15.325
2013	25.623

Considerando os 12 anos ilustrados no quadro, há grandes oscilações, porém houve aumento do número de vagas nos últimos anos. O acréscimo no número de seleções contribuiu para a crescente procura por estas, incrementando a quantidade de candidatos postulantes. Esta progressão fez com que os concursos ficassem cada vez mais criteriosos e logo, contribuiu também para a imagem do servidor. Hoje, visto que é concorrido e difícil passar em concurso, os servidores são mais reconhecidos pela competência e seriedade, embora ainda haja muitas críticas a este grupo de trabalhadores. E, embora exista uma forte procura por estes postos, ainda permeia no imaginário social que estes são privilegiados. E podemos refletir sobre isso a partir de dois pontos: a forte flexibilização do trabalho, que tornou os vínculos trabalhistas frágeis, principalmente no setor privado. Muitas pessoas ainda se submetem a situações precárias de trabalho, onde não há respeito a todos os direitos como 13º terceiro salário e férias e por isso, consideram o emprego público uma regalia. Outro ponto relevante é que, historicamente, houve momentos de forte precarização dos serviços, e os servidores foram culpabilizados por questões de ordem gerenciais. Além disso, cargos públicos foram ocupados por pessoas não selecionadas e que, em muitos casos, gozavam realmente de privilégios. E isso faz com que muitas pessoas pensem que este cenário vigore em todos os espaços, até hoje.

Ao mesmo tempo há uma luta pelo reconhecimento individual na contemporaneidade (Bauman: 2001), (Baudrillard: 2010) e este é muito vinculado a esfera do trabalho. Os concursos têm sido no Brasil, o caminho de muitos daqueles que acreditam que o esforço individual pode levá-los a postos de trabalho melhores. Muitas pessoas se sentem reconhecidas ao serem aprovados em concurso público e este é, ainda, uma forma de ascensão social para grupos de trabalhadores brasileiros.

Neste panorama, se fôssemos procurar uma personagem representativa do servidor público na cultura, talvez a figura mais popular seja o personagem Lineu, do seriado popular “A Grande Família” (ainda hoje no ar)¹⁰. Ele cumpre adequadamente as regras de horário e é competente. Em contrapartida, seu chefe, é justamente o oposto: corruptível, desorganizado, desinteressado pelo trabalho. Mais uma vez, observamos a ambiguidade deste tema.

Ao mesmo tempo, existiu recentemente, na novela da autora Glória Peres, uma delegada de polícia que desmonta esquemas de corrupção e tráfico de pessoas e que tem forte simpatia do grande público¹¹. Surge uma representação positiva sobre o trabalho feminino e público. Estas personagens são exibidas em um período de forte crescimento dos candidatos a concurso público.

2- As reformas administrativas e os concursos

O papel e atuação do Estado brasileiro mudaram no decorrer da história e, logo, foram necessárias reformas administrativas que norteasse as estruturas e ações das organizações públicas. O Brasil concretizou três reformas e muitas emendas e decretos ao longo da história administrativa das organizações públicas brasileiras. Estas foram determinantes para a forma como o trabalho do servidor público era executado e também como este passava a ser inserido na máquina pública.

Existem duas formas determinantes de administração, na maior parte dos países: Uma, de cunho mais hierárquico e burocrático, baseado nos estudos weberianos. E outra, de formato gerencialista, com aspectos empresariais mais determinantes.

¹⁰ A “Grande Família” é um seriado de televisão produzido pela Rede Globo que relata o cotidiano de uma família de subúrbio tradicional que busca viver as adversidades financeiras e de relacionamento. É composta pelo pai, o funcionário público “exemplar” da Vigilância Sanitária e principal provedor da casa, pela mãe, dona de casa, uma filha manicure e seu marido “trambiqueiro” e o filho, que se mostra um rapaz dependente financeiramente da família. O seriado é popular no Brasil, onde é transmitido semanalmente há mais de dez anos.

¹¹ A delegada Helô, personagem da atriz Giovanna Antonelli na novela “Salve Jorge”, teve forte repercussão junto ao público brasileiro, e representava o papel de uma delegada de polícia empenhada em desvendar uma rede de tráfico de pessoas. A personagem recebeu elogios públicos do Sindicato dos Delegados de Polícia de Minas Gerais. Através de comunicado, a instituição exalta a divulgação promovida pela obra do trabalho desta classe de trabalhadores.

Especialistas afirmam que todo o período capitalista só conheceu duas reformas administrativas de relevo:

a) a primeira, de **implantação da administração pública burocrática**, em substituição à administração pública paternalista, que ocorreu no século passado nos países europeus, na primeira década deste século nos Estados Unidos, e nos anos 30 no Brasil.

b) a segunda, de **implantação da administração pública gerencial**, que tem seus primeiros precedentes ainda nos anos 60, mas que, de fato, só começou a ser implantada nos anos 80 (no Reino Unido, na Nova Zelândia e na Austrália), e nos anos 90 (nos Estados Unidos), a partir de do momento em que o tema ganhou dimensões mais amplas pela adesão do grande público. Até hoje os dois países em que a administração pública gerencial foi mais amplamente praticada foram o Reino Unido e a Nova Zelândia: no primeiro caso sob um governo conservador e, no segundo, sob um governo inicialmente trabalhista. (Silva, 1999)

Estas diretrizes permearam as três reformas administrativas brasileiras mais importantes: A Reforma Administrativa de 1936, no governo Getúlio Vargas; a Reforma de 1967 ocorrida durante o período de Ditadura Militar e a Reforma de 1995, no governo Fernando Henrique Cardoso.¹² Cada um destes períodos trouxe modificações para o cenário do funcionalismo público.

É importante destacar que as reformas administrativas impactam todas as organizações públicas, nas diferentes esferas (Federal, Estadual e Municipal), mas que cada uma destas instâncias tem características particulares, e incorporam estas reformas de maneira diferente.

¹² Bresser pereira destaca três formas de administração: a patrimonialista, a burocrática e a gerencial. A primeira, mais presente na administração pré-capitalista, onde se realizava uma administração do estado pouco relacionado com seu teor “público”. A segunda, “baseada em um serviço civil profissional, na dominação racional-legal weberiana e no universalismo dos procedimentos, expresso em normas rígidas” e o terceiro, “em um serviço público voltado para o cliente”. (Bresser-Pereira: 1998) (Visentini: 2006)

2.1- A Reforma de 1936 – Governo Getúlio Vargas (Estado Novo)

A partir de 1930 o Brasil passa a investir em um corpo de trabalho público. É um dos primeiros países latino-americanos a fazê-lo. É neste momento que o governo brasileiro adota o concurso público como forma de recrutar a mão de obra para seus serviços. Vale lembrar que a lei que regulamenta a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) data de 1943, ou seja, a organização do trabalho público tem início antes da regulamentação no âmbito privado.

Com características weberianas (embora o modelo weberiano não tenha sido totalmente implementado no Estado brasileiro), ou seja, da criação de um estado cuja característica principal é a impessoalidade, a burocratização dos serviços, a legalidade (fortemente pautada na leitura e execução das leis), a racionalidade e a estrutura rígida de dominação do modelo tradicional (onde as ordens são proferidas por um mandante abstrato que exerce forte relação de poder sobre seus subordinados), esta reforma é considerada uma das mais importantes do país. Segundo Bresser-Pereira, o Estado brasileiro passou por duas grandes reformas administrativas: esta, burocrática, baseada no estado de direito e na competência técnica e que tinha como objetivo tornar o estado brasileiro profissionalizado, em detrimento ao patrimonialismo imperante. E a segunda, a de 1995, que buscava uma administração gerencial, que será discutida posteriormente neste trabalho.

Esta primeira reforma brasileira foi posterior a reforma de outros países ditos desenvolvidos como França, Grã-Bretanha e Alemanha. As reformas destes países, inclusive, serviram de modelo para a nossa, que buscou estabelecer-se como um sistema de leis que garantissem o efetivo sistema constitucional. Isso contribuiu para a concretização das primeiras normas estabelecidas para o funcionalismo público brasileiro, instauradas em 1934, mas precisamente nos artigos 168 e 170 da constituição daquele ano e que dissertava sobre a organização pessoal e meritocrática deste grupo de trabalhadores. Logo após este período, promulgou-se a lei ordinária Nº 184/1936, de 28/10/1936, que trouxe algumas mudanças para o cenário do funcionalismo público, como exemplo:

- o reajuste salarial do funcionalismo público civil e da União,
- instauração de normas e construção de quadro administrativo, com

classificação de cada cargo;

- criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil.

Em 1936 e 38 foram criados por lei os institutos do concurso público e da estabilidade, implantando o regime estatutário, com duas características determinantes: a estabilidade rígida e a aposentadoria integral. A primeira foi modificada na Emenda Constitucional Nº 19, mas retomada a partir da decisão do STF em 2006. (Pacheco: 2010)

Este modelo de administração do serviço público inaugurou setores e foi modificada no período de 1937 a 1952. Deste documento, destaca-se como pontos principais:

- A criação da DASP (Departamento de Administração do Serviço Público): órgão que teve um longo tempo de atuação e que tinha como propósito fornecer elementos de melhoria para a administração pública (determinar modificações a serem feitas do ponto de vista da economia e eficiência), fiscalizar execução orçamentária e promover a adequação e o aprimoramento dos servidores civis da União.

- a criação do Estatuto do Funcionário Público, (1939).

Todas estas políticas tinham também como pano de fundo construir uma forma de controle político da máquina pública, ou seja, ao mesmo tempo em que racionalizaram e estruturou o serviço, o tipo de administração implantado baseou-se em mecanismos centralizadores, de onde se promoveu certo “autoritarismo”. Foram criados, em diversos estados, órgãos, institutos reguladores que tinham funções excepcionais de intervenção na administração das organizações públicas, com o objetivo de controlá-las politicamente e principalmente economicamente, à medida em que vivia-se os anos pós crise 29 e o fantasma da crise econômica ainda sondava o Brasil e o mundo. Porém, mesmo com estas questões, vale ressaltar que este período foi um marco da administração pública, pois a estruturou, expandiu e possibilitou a melhoria do trabalho dos funcionários. Este instaurou também o sistema de igualdade de oportunidades para a inserção no serviço público (meritocracia) a fixação de salários e cargos e a importância de um plano orçamentário para a estruturação das políticas. Foi uma das primeiras tentativas de institucionalização do serviço, desde a independência

do Brasil em 1822 (Junior, 1998). Wahrlich (1974) destaca que tratou-se de uma reforma de “meios” e não de “fins” e que apesar da dificuldade da implementação, inaugurou políticas importantes como um sistema meritocrático (concurso público) em detrimento ao clientelismo, preocupação com a eficiência e a criação de uma estrutura mais favorável a uma atuação mais organizada do governo.

2.2 - A reforma de 1967 (Ditadura Militar)

A Reforma Administrativa era tema de preocupação do presidente Juscelino Kubitschek¹³ que criou, em 1956 o CEPA (Comissão de Estudos e Projetos Administrativos), com o objetivo de assessorar-se neste assunto, assim como retomar esta discussão no congresso.

O CEPA foi responsável, entre outras coisas, por criar um relatório que estabelecia alguns apontamentos sobre a administração pública, objetivando a sua melhora. Dentre estas recomendações, destacam-se aquelas sobre a descentralização da execução dos serviços e a centralização do controle das organizações, o aumento da profissionalização e especialização dos funcionários, seleção para o ingresso nas organizações públicas, criação de novos Ministérios e simplificação do sistema administrativo. Algumas destas recomendações encontraram lugar, como a criação de novos Ministérios. Porém, a expansão da meritocracia bem como dos serviços públicos não tiveram o mesmo destino.

No mesmo ano (1956), Kubitschek criou a COSB (Comissão de Simplificação Burocrática). Esta comissão tinha como objetivo efetuar análises sobre a administração pública, no que tange a estrutura da mesma, suprimindo ou criando departamentos e órgãos. Teve pouco impacto na construção da reforma administrativa que estava por vir.

No governo João Goulart (1961-1964), houve a criação de um projeto que discorria sobre a estrutura da Administração pública e seu funcionamento e a criação do Ministério Extraordinário para a Reforma Administrativa. O referido projeto foi

¹³ Vale lembrar que no governo JK, a transferência da capital para Brasília causou uma comoção nos funcionários federais, muitos se recusaram a morar em Brasília, muitos se aposentaram. Muito da cultura do serviço público no Rio de Janeiro e em Brasília deve-se ao fato destas duas cidades terem sido capitais federais, em diferentes momentos históricos.

importante porque reorganizava principalmente, a administração pública federal. Talvez o ponto mais relevante deste documento tenha sido a submissão dos Ministérios ao Presidente da República, em uma perspectiva mais centralizadora da administração. Ao Ministério Extraordinário para a Reforma Administrativa coube retomar o projeto anteriormente citado, bem como todos os outros documentos e propostas criados sobre a administração pública. A partir disso, criou-se o Plano de Execução da Reforma, em 1963, que mais uma vez propunha novas estruturas administrativas, a organização da presidência e outros órgãos do governo federal.

De 1964 a 1972, período político conturbado para na história brasileira (a ditadura militar teve início em 1964 e terminou em 1985), a Reforma Administrativa continuou a ser tema recorrente na agenda governamental. Havia prioridade para a expansão do estado e para a contratação de funcionários a partir do regime celetista. E apesar da tentativa de se estabelecer um regime weberiano, ou seja, de se estabelecer uma estrutura hierárquica mais rígida e especializada, este mais uma vez não se concretizou totalmente, pois não houve aprimoramento de servidores e estes continuaram a ser selecionados pela administração indireta, em detrimento ao concurso (não obstante a meritocracia ser um ponto enfatizado). Apesar disso, este período consolidou importantes mudanças no serviço público brasileiro e como dito anteriormente, uma grande expansão do mesmo. O Decreto de Lei Nº 200, de 25/02/1967 foi modificado diversas vezes até o ano de 1982. Segundo Wahrlich e Junior, este decreto foi norteado por cinco princípios:

- 1- Descentralização e planejamento da organização estatal, coordenação e controle do mesmo. Como mostra o Cap. III § 7º: “Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.”
- 2- Expansão das organizações estatais de administração indireta (incluindo as autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas).

- 3- Priorização da meritocracia.
- 4- Reorganização de departamentos, divisões e serviços.
- 5- Reorganização e reclassificação de cargos.

Todos os documentos formulados neste período tratavam direta, ou indiretamente, da organização de recursos humanos do governo. Há destaque para o sistema de méritos e o aprimoramento dos funcionários de então. É relevante também a abertura para possibilidade de privatização dos serviços e terceirizações, através do item 1 acima citado. Houve ainda ênfase em uma estrutura mais rígida de ascensão e de forte hierarquização dos serviços, em uma perspectiva centrada na burocracia Weberiana.

Foi uma reforma de grande amplitude, mas o seu texto original foi muito modificado durante os anos seguintes. É importante perceber como as políticas se modificam ao longo do período, ora sendo mais centralizadoras, ora mostrando-se mais descentralizadoras. Há também referências frequentes ao Gabinete militar, pois se vivia o período de ditadura e também por isso, o texto sofreu muitas alterações, principalmente no que se refere ao papel do Presidente da República e as organizações da Administração Direta. Se observado o texto do Decreto, observa-se que essas mudanças foram se dando a partir mesmo de sua publicação (com várias inclusões já em 1969). Com forte instabilidade econômica, política e social, promovida pelo endurecimento da ditadura e seu fim, e os seguintes governos que não priorizavam reformas administrativas públicas em suas pautas, uma nova Reforma só é publicada em 1995, após a ditadura militar, no governo Fernando Henrique Cardoso.

2.3- A Reforma Administrativa de 1995 (Governo Fernando Henrique Cardoso)

Esta talvez tenha sido a maior reforma administrativa feita pelo Brasil. Com contornos mais gerenciais que burocráticos, a reforma administrativa de 1995 tinha por objetivo tornar o estado mais efetivo. Foi inovadora, sendo realizada antes de países tradicionais, de administração mais weberiana, como a França, o Japão e a Alemanha. Estava centrada, principalmente, em diminuir gastos, na melhoria e eficiência do serviço público e aumento da governabilidade (Neves, 2010). Bresser-Pereira, então Ministro da Administração Federal, foi fundamental na construção da Reforma, que teve avanços

como a reestruturação da administração Federal, o estabelecimento de tetos para os gastos com o funcionalismo e a revitalização de capacitações de funcionários:

Bresser se apoiou numa ideia mobilizadora: a de uma administração voltada para resultados, ou modelo gerencial, como era chamado à época. Apesar de muitas mudanças institucionais requeridas para se chegar a este paradigma não terem sido feitas, houve um "choque cultural". Os conceitos subjacentes a esta visão foram espalhados por todo o país e, observando as ações de vários governos subnacionais, percebe-se facilmente a influência destas ideias na atuação de gestores públicos e numa série de inovações governamentais nos últimos anos. (Abrucio: 2007)

No período entre reformas, que seria aproximadamente 1979 a 1994, várias tentativas de mudança foram realizadas nos órgãos públicos, principalmente redesenhando a atuação do Estado na prestação de serviços e nas políticas que atingiriam as instituições privadas. Houve uma progressiva descentralização, sendo alguns órgãos redivididos entre governo federal, estados e municípios (como a Educação e a Saúde, por exemplo). Ocorreram estudos que levaram entre outros pontos, a criação de dois decretos: O primeiro, Nº 86214 de julho de 1981, instituiu o Programa de Melhoria do Atendimento ao Público. O segundo, de Nº 86215 de Julho de 1981, que formalmente inaugurou o programa brasileiro de Privatizações. (Visentini, 2006) No governo o presidente Sarney (1985 – 1990) houve forte campanha para a desburocratização estatal, buscando uma forma de gestão mais eficiente. Estes acontecimentos ressoaram na elaboração da reforma administrativa que estava por vir.

A instabilidade política/econômica do Brasil (alta inflação, fragilidade administrativa herdada do governo Collor (1990-1992) etc.) e as mudanças administrativas que ocorriam em países como a Grã-Bretanha (Pós Margareth Thatcher e onde o Primeiro ministro é Jonh Major) formam o cenário onde a reforma administrativa ocorreu. Ao longo do tempo, com a ampliação da administração estatal a partir da transformação progressiva do Estado oligárquico-liberal em um Estado desenvolvimentista, onde serviços públicos como Saúde e Educação crescem progressivamente, houve a necessidade de novas perspectivas administrativas que promovessem mudanças profundas na estrutura das organizações públicas. Ao mesmo tempo, no panorama internacional, outras reformas tomavam curso e ganhavam

contornos empresariais (como na citada Grã-Bretanha), onde predominavam políticas de gestão que transformavam a administração burocrática de cunho weberiano em uma administração com características gerenciais. Outra demanda importante do momento era tornar o estado mais transparente financeiramente. Neste sentido, a reforma apresenta ainda dispositivos de especificação e governo, como as Agências Reguladoras e de controle dos gastos e da política fiscal, principalmente através da criação da Lei da Responsabilidade Fiscal, em 2000.

É importante marcar que em 1995 houve duas reformas: a administrativa e a constitucional. Esta última e as emendas constitucionais que a seguiram, fixaram pontos importantes para que a primeira fosse possível. Com relação ao funcionalismo público, as reformas deste período promoveram avanços. Principalmente:

- 1- A criação das Organizações sociais: instituições híbridas entre o Estado e a sociedade que executam os serviços sociais e competitivos (Bresser-Pereira, 2000). Estas organizações públicas, não estatais, são financiadas pelo estado e controladas através de um contrato de gestão e atuam principalmente em funções não exclusivas do estado (como saúde e educação) ou em funções onde o estado não possui uma organização específica, competente, para atuar. Nestes espaços, os funcionários são financiados pelo estado e embora muitas vezes executem um trabalho “público”, estes não são “funcionários públicos”. É uma espécie de terceirização da mão de obra, presente principalmente nas organizações da saúde.
- 2- Institucionalizou o concurso público como a forma prioritária de inserção nas organizações públicas, mas não a única. O regime de contratações ainda é legalmente aceito e ainda hoje, muito utilizado principalmente pelos municípios;
- 3- Possibilitou a construção, em alguns setores, de cargos que, devido a sua posição de importância, devem ser blindados por bons salários e condições privilegiadas de trabalho. Nas palavras de Bresser-Pereira “Uma estratégia essencial ao se reformar o aparelho do Estado é reforçar o núcleo estratégico e ocupá-lo com servidores públicos altamente competentes, bem treinados e bem pagos. Servidores que estejam identificados com o *ethos* do serviço público, entendido como o dever de

servir ao cidadão. Nesta área, a carreira e a estabilidade devem ser asseguradas por lei, embora os termos “carreira” e “estabilidade” devam ser entendidos de modo mais flexível, se comparados com os correspondentes que existiam na tradicional administração burocrática.” Esta questão, de grande importância, será debatida na análise das entrevistas. Mas é importante salientar que este projeto de carreira não se concretizou totalmente e esta é um dos motivadores da corrida concursante, ou seja, a busca sucessiva por novos concursos com mais prestígio e melhores salários.

- 4- Normatizou a estabilidade do cargo público Lei 8.112, de 1999 (Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.)

Para esta classe de trabalhadores em especial, este período histórico promoveu grandes mudanças no panorama dos concursos. Isso porque as leis geraram condições mais sólidas de trabalho e consolidaram o concurso público como forma privilegiada de inserção nos cargos públicos (Lei 8112 de 1999. Art. 10). A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade).

Outra mudança diz respeito ao regime previdenciário. Em 1998 e em 2003, a aposentadoria integral foi parcialmente alterada, porém sem regulamentação adequada. Em 2012, a aposentadoria dos servidores da União sofreu alteração, instituindo para aqueles que adentrassem a partir de concurso público após a data de sua promulgação a necessidade de pagamento de aposentadoria complementar.¹⁴ Esta questão comporá um dos eixos de investigação desta tese, visto que os que ingressam depois de 2012 em cargos públicos federais tem garantias previdenciárias diferentes dos que adentraram anteriormente, no momento da aposentadoria.

Apesar de promover avanços, as reformas realizadas neste período sofreram críticas. Seja porque foram sequentes a períodos de forte precarização dos serviços, e

¹⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm consultada em Outubro de 2013.

por isso desacreditada, ou por existir uma herança negativa ligada ao fato de as duas outras reformas terem sido realizadas em períodos ditatoriais. A Reforma Administrativa do governo Fernando Henrique não aniquilou velhos problemas. Com relação ao tema desta tese, embora tenha sido ampliado o número de concursos, este não se estabilizou até hoje como única forma de inserção nas instituições públicas. Muitas organizações conviviam com diferentes formas de recrutamento, como se faz até hoje. Desde aquele período há um progressivo aumento do número de concursos, mas a mão de obra sempre foi bastante heterogênea. Existem muitas organizações em que o número de contratações por concurso ainda é pequeno perto das outras formas de seleção. A parceria público/privado promovida pela criação das OSS nem sempre foi usada para o fortalecimento do serviço público. Muitas vezes estas parcerias realizam contratações que promovem instabilidade da oferta de serviços e são utilizadas como recompensa em práticas clientelistas, como será melhor discutido a seguir.

3- Administração pública na atualidade: profissionalização da burocracia e meritocracia

Na perspectiva das leis, sempre houve a preocupação com a formação de uma administração hierárquica e meritocrática, que entre outras estratégias, inclui a admissão de funcionários através de concurso público. A estabilidade empregatícia do quadro público e a capacidade técnica dos funcionários recrutados, aliados à políticas meritocráticas de administração, contribuiria para a profissionalização da burocracia. Isto teria impacto em um problema estrutural da administração brasileira: O “patrimonialismo profundo”(Abrucio, 2007)

Profissionalizar a burocracia e avaliá-la constantemente por meio de metas e indicadores são ações que reduziriam a interferência política sobre a distribuição de cargos e verbas públicas. Esta situação só pode ser mudada com a conscientização da sociedade e de uma elite da classe política sobre os efeitos negativos do nosso "patrimonialismo profundo". (Abrucio: 2007)

As reformas e políticas de gestão promoveram a melhora deste cenário administrativo, principalmente no âmbito federal. Houve o acréscimo de contratados através de concursos (princípio da seleção meritocrática e universal) e a criação de espaços de formação da gestão pública, como a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), em esforço de melhorar a capacitação da alta burocracia.

Porém, o que vemos em algumas instâncias do governo, principalmente nos municípios menores, é a dificuldade de tornar isso uma realidade: desde a Proclamação da República até hoje, as organizações públicas brasileiras tem parte de sua mão de obra recrutada com pouco critério técnico. Há excessivos “cargos em comissão”, ou seja, cargos declarados em lei como de livre nomeação e exoneração.

Significa isso, que em princípio, qualquer pessoa, mesmo que não seja servidor público de qualquer poder ou esfera de governo, pode ser nomeada para exercer um cargo em comissão. Acrescenta-se que a mesma autoridade competente para nomear é competente para, a seu critério, exonerar o funcionário ocupante do cargo comissionado, a qualquer tempo. (Sousa e Silva, 2003)

Logo, perpetua-se em muitas localidades, o “clientelismo” na forma de escolher aqueles que ocupam cargos. Em muitas prefeituras, ainda é comum trocar empregos por votos, o que gera a questão: como funcionar o aparelho político estatal sem profissionais adequados a cada posto de trabalho?

Outra questão sobre a profissionalização da burocracia que gera divergências na administração pública diz respeito a implantação de um sistema meritocrático (principalmente através do controle de eficiência e produtividade). Em tese, profissionalizar a burocracia e avaliá-la constantemente por meio de metas e indicadores, visa reduzir a interferência política sobre a distribuição de cargos e verbas públicas e contribui para amenizar os efeitos negativos do patrimonialismo (Sousa e Silva, 2003; Abrucio, 2007). Isso, de fato, procede. Porém algumas categorias profissionais veem a avaliação de trabalhadores na administração pública, e a promoção por méritos, como uma tentativa de implantação do regime de ganhos por

produtividade, com características empresariais. Essa resistência a certo “controle sobre o trabalho” também se dá porque historicamente, as formas de avaliação do serviço executado eram pouco claras e muitas vezes com critérios que atendiam as demandas dos governantes, de acordo com os interesses vigentes.

Outro aspecto questionado sobre o controle e a meritocracia diz respeito a forma como os resultados obtidos é atrelada aos vencimentos do servidor. Há neste um crescimento das parcelas de gratificações, ou seja, as políticas associadas a bônus por produtividade que privilegiam o acréscimo de valores aos rendimentos, a partir dos resultados obtidos, que não são incorporados ao salário-base. Conseqüentemente, estes servidores se aposentarão com rendimentos abaixo do que costumavam ter na ativa, o que segundo eles, compromete a aposentadoria integral, forte atrativo para a busca por um posto público.

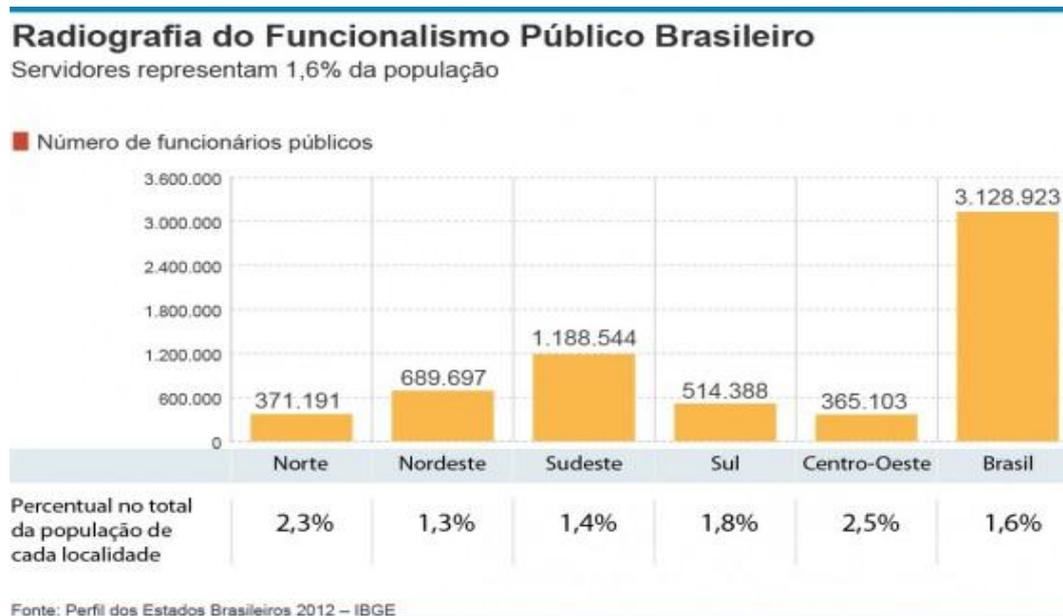
O concurso público, embora forma mais democrática de contratação, também produz ambivalências. Em muitas organizações a ascensão de função se dá apenas por concurso, o que impede práticas patrimonialistas mas que, muitas vezes, produz discrepâncias como a existência de grupos de trabalhadores, com muita experiência na execução de uma função, ser chefiado por um trabalhador que acabou de ser aprovado em concurso, que entende do trabalho prescrito e das normas, mas não tem experiência no trabalho real executado. Isso, associado a projetos de carreira pouco atrativos e quase inexistentes, é um incentivo para o pouco desejo de ascensão na função e permanência na organização, o que gera um fluxo contínuo de funcionários que migram de posto em posto a medida que são aprovados e outros concursos.

4- A corrida “concursante” na atualidade: o incremento econômico, social e político dos concursos.

Vimos que a inserção no serviço público é historicamente, uma forma de manter a estabilidade e gozar de certos prestígios e, até mesmos, direitos, negados a uma parcela da população trabalhadora, que tem vínculo empregatício privado e é regido pela CLT. O Brasil é um país que precisa de muitos servidores, pois há sempre carências provocadas por uma história onde, por diversos períodos, houve a precarização de organizações públicas, além de aposentadorias, licenças etc. Isso pode

significar que durante algum tempo, ainda existirão concursos em todo país, o que alimenta as esperanças de quem ainda almeja alcançar estes cargos.

Dados do “Valor Econômico” afirmam que 1,6% da população brasileira é servidora pública. A distribuição destes nas regiões brasileiras fica mais clara na gráfico¹⁵:



A partir da constituição de 1988, foi dada aos municípios, estados e federação a obrigatoriedade de oferecer determinados serviços (jurídico, educacional, saúde) e isso também fez crescer em números os concursos.¹⁶ Muitas vagas foram preenchidas,

¹⁵ Entre as 27 Unidades da Federação pesquisadas, a maior fatia de funcionários públicos entre a população foi encontrada no Distrito Federal: 5% dos residentes tinham salários originados do governo. Nas segunda e terceira posições estavam os estados do Acre (4,9%) e Amapá (4,3%).

Em contrapartida, os menores percentuais de funcionários públicos no total de população foram registrados em Ceará (0,7%); e Bahia (0,9%).

Do total de funcionários, 83,7% estavam vinculados à administração pública direta; e 16,3% nas atividades de administração pública indireta. As maiores parcelas de trabalhadores vinculados à administração direta no total de funcionários públicos foram registradas em Mato Grosso (98,2%); Amapá (92,7%); Tocantins (92,1%); e Distrito Federal (91,4%).

Em contrapartida, o estado do Rio de Janeiro apresentou o menor percentual de pessoas alocadas na administração direta, no total de funcionários públicos (60,9%).

É a primeira vez que o IBGE realiza a pesquisa, que traz informações sobre as gestões estaduais a partir da coleta de dados sobre vários temas, como recursos humanos, conselhos e fundos estaduais, política de gênero, direitos humanos, segurança alimentar e nutricional e inclusão produtiva, com base nos registros e informações fornecidos pelos gestores estaduais de todos os estados da Federação e do Distrito Federal. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/3046800/ibge-funcionarios-publicos-eram-16-da-populacao-brasileira-em-2012#ixzz2VvPFRqhy>

¹⁶ A Constituição de 1988 atribuiu aos municípios a manutenção e organização dos serviços de transporte; de educação pré-escolar e ensino fundamental; saúde, proteção ao patrimônio histórico-cultural e o

principalmente no Sudeste e Centro-oeste, onde ficam as sedes das organizações do Governo Federal e os estados com maior número de organizações estatais. Porém os interiores, principalmente, ainda sofrem com a falta de funcionários e serviços.

Este cenário de “carência” cria o axioma de que ainda há muitas vagas esperando para serem preenchidas e que os concursos não cessarão. E logo, crescem a cada dia, postulantes a concursos públicos. (ALBRECHT, 2010). A Revista Piauí (2010) aponta que estes cargos representam a ambição de 43% dos brasileiros. Pode-se dizer que há, atualmente, a identidade “concurseiro” e “subjetividade concursante”¹⁷ para aqueles que tentam sucessivamente entrar na máquina pública.

Há, portanto, um “fenômeno” do concurso público. Emprega-se aqui esta palavra como forma de enfatizar a grande roda econômica, social e subjetiva que se tornou esta busca por concurso. E tal fenômeno tende a continuar. Em 2010, o Estadão publicou reportagem sobre a falta de funcionários públicos no Brasil (apenas 12% dos empregados do Brasil eram servidores públicos naquele momento, enquanto a média dos países da OCDE¹⁸ é de 22%) ou seja, faltam empregados públicos, principalmente se considerarmos a dimensão continental do Brasil. A reportagem traz ainda os gastos brasileiros com estes 12% de empregados. Enquanto nos países da OCDE a média de gastos com pessoal é de 11% do PIB, o Brasil gasta 22%, ou seja, mesmo com poucos funcionários, o Brasil gasta mais. Talvez este seja um dos motores para a corrida por vagas nestes setores: esta classe de trabalhadores além da estabilidade apresenta em média boa remuneração se comparada com o mercado de trabalho.

Atualmente, a grande onda de busca por empregos públicos chegou a seu apogeu.¹⁹ Com a promessa de interromper privatizações e incrementar os cargos

controle do uso do solo. Esses serviços públicos podem ser operados pela administração direta ou indireta: as entidades de personalidade jurídica própria como as autarquias, empresas públicas, fundações. Disponível em : <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=514>

¹⁷ Termo utilizado pelo Professor Eduardo Passos em aula, na Universidade Federal Fluminense. Faz referência a pessoas que postulam vagas em concursos públicos sucessivamente.

¹⁸ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Consta de 31 países em 2010. Fonte: <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia,brasil-tem-poucos-servidores-publicos-mas-despesa-e-alta-diz-ocde,19219,0.htm> em 20/11/2010.

¹⁹ Já no primeiro mandato, foi publicado sobre o governo Lula: O número de servidores admitidos por concurso público no governo Lula foi o triplo do verificado durante o governo Fernando Henrique. O dado é de um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Nos dois mandatos do petista (2003-2010), foram 155.534 pessoas contratadas após passar em algum concurso público da

públicos, já no primeiro ano do governo Lula houve uma série de concursos, como colocado anteriormente, para áreas diversas. Cresceram o número de cursinhos, publicações, editais e profissionais inseridos neste contexto. Até as fundações de universidades públicas sofreram um aumento da demanda por provas e seleções, o que criou um revigoramento financeiro de determinadas instituições.²⁰ Inclusive, os concursos públicos já fizeram parte da plataforma eleitoral de alguns candidatos do PT, como a do ex-presidente Lula. Alguns entrevistados (do estudo exploratório) relatam conhecer pessoas que votam nos governos do PT justamente por este incremento.

No governo Dilma Roussef, em 2011, devido a crises econômicas, o Brasil reduziu o número de convocados nas seleções públicas já realizadas. A necessidade de diminuir despesas provocou cortes orçamentários. Nesta leva (em 2011), 61,3% daqueles que seriam convocados não o foram. A Revista Exame apontou ainda que no ano anterior a este corte (2010), 39.883 funcionários haviam sido contratados pelo governo. Na ocasião, foi divulgado também que o setor mais beneficiado com contratações foi o da Educação, somando 70% das contratações no mesmo ano.²¹ E ainda assim, faltam funcionários. Apesar desta redução de 2011, o governo federal continua a lançar editais e as contratações voltaram a regularidade.

Existe também uma forte máquina publicitária ligada principalmente aos cursos e materiais específicos para quem busca aprovação em concurso público, que alimenta o imaginário coletivo sobre a função pública. Difunde-se esta imagem de estabilidade, bons salários e flexibilidade de tempo, para incentivar os candidatos a continuarem

administração federal, contra 51.613 nos oito anos de governo tucano (1995-2002). O estudo mostra, no entanto, que devido à saída de servidores, motivada principalmente por pedidos de aposentadoria, o número de servidores civis ativos na administração federal em 2010 (631 mil) está abaixo do pico verificado em 1992 (680 mil). Mais sobre esse assunto, disponível em <http://oglobo.globo.com/politica/numero-de-servidores-concursados-cresce-no-ultimo-governo-volta-ao-patamar-do-inicio-da-decada-de-90-2700725#ixzz2XQtuTyIp>

²⁰ Dado veiculado no Portal G1 : “O aumento na quantidade de concursos também exigiu mais profissionais entre os organizadores das seleções. O Centro de Seleção e Promoção de Eventos (Cespe), ligado à Universidade de Brasília, tinha 50 funcionários quando começou a funcionar, há 15 anos. Hoje, o número passa de 300. Sem contar os terceirizados.” Disponível em: http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL964412-9654,00-AUMENTO+NO+NUMERO+DE+CONCURSOS+AMPLIA+OFERTA+DE+CURSINHOS.html

²¹ Dados da Revista Exame, disponível em: [Caiu%20mais%20de%2060%25%20número%20de%20convocados%20para%20o%20serviço%20público%20em%202011%20-%20EXAME.com.htm](http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL964412-9654,00-AUMENTO+NO+NUMERO+DE+CONCURSOS+AMPLIA+OFERTA+DE+CURSINHOS.html) em Fevereiro de 2012.

consumindo os produtos necessários (cursinhos, jornais, livros) para alcançar esta posição. Nesta publicidade, propaga-se que para alcançar o posto público basta o consumo de materiais de qualidade e o esforço individual, sob forma de estudos e frequência em cursinhos. No entanto nem todos vão encontrar seus lugares nos postos públicos, porque são poucas vagas para a quantidade de candidatos. Segundo Carreiro (2011) o aumento da corrida pelos concursos os tornaram muito exigentes. Há um consumo intelectual de capacitações, livros e palestras. A busca pela atualização é constante. Alguns chegam a adoecer no caminho e familiares e amigos são envolvidos nesta dinâmica de consumo e competitividade. Podemos observar também que o projeto público nem sempre é tecido apenas pela competição e reconhecimento. Há uma série de fatores que contribuem para este crescimento de demanda, como a flexibilização, a precarização e a insegurança dos postos de trabalho no mundo contemporâneo. Há comparações entre o público e o privado, condições de trabalho e remuneração e isto também contribui para o aumento de postulantes a cargos públicos.

Capítulo II

A urdidura que envolve o trabalho na contemporaneidade e seu entrelaçamento com o concurso público

1- A Psicossociologia como aporte teórico: um olhar sobre a complexidade

A Psicossociologia (Enriquez, E., Gaulejac, V. Carreteiro, T., Barus-Michel, J.) é uma “transdisciplina” que atua em diversos campos do saber para ler os interstícios, os ditos, as lacunas do material coletado, entendendo o sujeito nas diversas relações que estabelece, sendo elas profissionais, amorosas ou familiares, sociais, políticas ou econômicas, ao longo de sua trajetória de vida (Enriquez, 1997, Pagès, 1986). Aspectos de sua dimensão social confundem-se com sua história; compreende-se o indivíduo nas suas condições de existência, como uma condensação das relações sociais, no seio das quais está inscrito.

O objeto científico, determinado em várias dimensões, simultaneamente apreendido por diversas leis de variação, torna-se um objeto complexo na medida em que mais de uma coordenada é necessário para definir sua posição. ²²(Pagès: 1986)

É uma disciplina que caminha pelos limites: trabalha as fronteiras disciplinares, convocando diversos saberes para iluminar o objeto pesquisado. É importante entender as polissemias, os múltiplos conceitos. Portanto, ao analisar o material coletado, utilizamos da produção de diversos campos de saber para ler não só o indivíduo, mas a cultura, a história, os valores, as práticas onde está imerso, assim como aspectos

²² “L’objet scientifique, déterminé de plusieurs cotes, saisi simultanément par plusieurs lois de variation, devient un objet complexe, au sens où plus d’une coordonnée est nécessaire pour le définir.” (Pagès: 1986, p.24). Tradução livre.

familiares e inconscientes que influenciam suas relações com as instituições e organizações.

A Psicossociologia tem influência psicanalítica e promove análise e intervenção a partir de olhar e abordagem clínica. Sua atuação se caracteriza por uma atenção à complexidade dos fenômenos estudados, nunca sendo considerados como unilaterais nem redutíveis a um conjunto restrito de fatores, como econômicos, históricos ou individuais (Gaulejac, Desprairies, Massa, 2013, pág 16). Interroga-se neste campo do conhecimento sobre as interdependências e as influências recíprocas entre o indivíduo e o coletivo, o sujeito e a política, o psíquico e o social, o imaginário e o simbólico, o interior e o exterior, entre outros. Tem como objeto privilegiado os grupos comunitários, as instituições e organizações, entendendo a complexidade das mesmas e seu impacto na vida dos sujeitos:

A Psicossociologia possibilita compreender as organizações em suas dimensões não só material e política, mas simbólica, cultural e imaginária, examinando os vínculos que os sujeitos estabelecem com as organizações e os processos intersubjetivos nelas presentes. Esses elementos, para além das condições materiais, objetivas, são igualmente essenciais para a produção de mudanças nas organizações em geral. (Sá, M. Azevedo, C.: 2007)

Partindo deste pressuposto, a Psicossociologia prioriza a análise das organizações e instituições onde os sujeitos estão inseridos, considerando-as como fator preemptório na construção dos conceitos que norteiam as perspectivas destes. Assim como os sujeitos, estas organizações são atravessadas por ideologias e pelo imaginário, que se constitui continuamente (Nasciutti: 1996, pág. 01).

Esta disciplina pondera ainda a forma como os sujeitos se inscrevem nestes coletivos, preocupando-se com aspectos individuais e particulares, para entender como se dá a tessitura do vínculo social e até mesmo de aspectos mais gerais. (Barros, Faria: 2011) (Enriquez: 2007)

Nasciutti (1996) afirma que, as relações interpessoais, conduzidas pelo símbolo social, também sofrem exigências pulsionais individuais. Os elementos estruturantes da civilização, como os medos, a sexualidade, os desejos, também precisam ser pensados quando analisamos as escolhas e as trajetórias de vida. E este é mais um dos aspectos que são iluminados por este aporte teórico:

Então, os sistemas sociais simbólicos permitem ao homem um acesso à ordem, co-existência de pulsões variadas: o social é regulado por processos psicossociais que sobrepõem-se à problemática psíquica do sujeito (Nasciutti: 1996, p. 1-2).

Considerando o exposto, reafirma-se a pluralidade deste aporte teórico e a necessidade da condução desta pesquisa a partir deste. A seguir, analisa-se a forma como este pensa a relação pesquisador-pesquisado e como a Psicossociologia apresentou-se como uma ferramenta teórica fecunda nesta tese.

1.1 O pesquisador e o objeto de pesquisa: construindo a análise a partir da Psicossociologia

A postura frente ao objeto de pesquisa, que acompanha os pesquisadores da Psicossociologia, se inscreve em uma perspectiva clínica. Esta abordagem teórica busca compreender os modos como os indivíduos se constroem, desconstroem ou perpetuam as estruturas e as dinâmicas sociais nas quais eles se engajam ou são engajados.

Atenta-se também a perspectiva de que a pesquisa se constrói dentro de um processo, onde a relação pesquisador/ objeto é singular e deve ser considerada dentro da análise. Neste sentido, não se avalia o objeto pesquisado como inerte ou que o pesquisador não pode ser afetado por este. Nesta perspectiva, a relação de neutralidade do pesquisador não existe e sua implicação com o objeto é considerada. É preciso compreender que há um processo, onde pesquisador e pesquisado se modificam a partir das intervenções provocadas pelo próprio encontro de pesquisa. Ambos são sujeitos capazes de elucidações e elaborações que acontecem ao longo do trabalho e que

modificam sua relação não só com a pesquisa, mas consigo mesmo e com as diversas instâncias que cercam os indivíduos, como as organizações e os grupos.

Este trabalho de análise tem início com a implicação da pesquisadora com o objeto de pesquisa. Este fator foi determinante para pensar os caminhos construídos ao longo da tese. Não se supôs que havia uma neutralidade do pesquisador/pesquisado. A experiência no próprio trabalho público perpassou a forma como a pesquisa foi desenhada e contribuiu para as considerações colocadas nas análises. Não obstante podemos pensar que a Psicossociologia corrobora com o uso desta experiência pessoal para pensar o campo estudado, bem como para desenhar a tese apresentada. Mais ainda, este aporte marca também as disciplinas e autores eleitos para a análise.

2- Individualismo, Progresso, Futuro: imperativos do trabalho contemporâneo.

O processo de “individualização” sofrido pela sociedade contemporânea é um tema recorrente na literatura atual. Vários autores discorrem sobre a perda dos espaços, debates e hábitos públicos (Sennett (1997), Lipovetsky (2010), Bauman (2001), Gaulejac (2007) e seu impacto nas mais diversas instâncias da vida.

Bauman, em seu capítulo sobre o trabalho, na obra “Modernidade Líquida” (2001) discute o processo de individualização do que chamamos de “progresso”. Hoje vivemos sem um horizonte muito claro: “viajamos agora sem uma ideia de destino que nos guie. Não procuramos uma boa sociedade, nem estamos muito certos sobre o que na sociedade em que vivemos nos fazem inquietos.” (Bauman: 2000, p.154). O progresso ganha um contorno particular, onde cada um desenha o caminho para o que considera sucesso. Progredir pode ser ascender financeiramente, ter saúde, possuir títulos acadêmicos.

Neste momento, há espaço para diversos projetos. Para alguns um gozo excessivo do presente, uma necessidade pouco mensurada de “aproveitar a vida”, uma busca incessante pela felicidade plena e constante. Para outros, que vivem em função de um futuro promissor, o ordenamento da vida com o objetivo de alcançar postos de emprego associados a ganho financeiro. Como nesta pesquisa trabalhamos com a

construção de projetos de trabalho, focaremos a análise na projeção da ordenação do presente para a construção de um futuro promissor.

O investimento coletivo no presente, para o futuro, existe. Porém a preocupação com o progresso, com a concretização de conquistas vindouras, tem hoje aspectos mais individuais. Em nosso tempo, parece haver uma simbiose entre progresso e individualismo (Hayek: 1960). As ofertas de “elevar de nível”, a partir do que se é no presente, aparentam ser diversas e a questão do aperfeiçoamento agora é pessoal: “são os homens e mulheres individuais que as suas próprias custas deverão usar, individualmente, seu próprio juízo, recursos e indústria para elevar-se a uma condição mais satisfatória e deixar para trás qualquer aspecto da sua condição presente de que se ressintam”. (Bauman: 2000, pág. 155).

“A tendência é o surgimento de formas e condições de existência individualizadas, que compelem as pessoas – para sua própria sobrevivência material – a se tornarem o centro de seu próprio planejamento e condução da vida... – de fato, é preciso escolher e mudar a própria identidade social, e assumir o risco de fazê-lo... O próprio indivíduo se torna a unidade de reprodução do social no mundo da vida...” (Beck: 2010)

Há um apelo as conquistas individuais para mudar-se de vida: propaga-se a ideia de que é preciso estudar e trabalhar muito para sair de sua condição material atual e alcançar um lugar social mais confortável e conseqüentemente, mais “feliz”. E todo o caminho deve ser feito de forma individual, onde as ações do dia a dia estejam voltadas para o alcance de conquistas mais pessoais que coletivas. São projetos, fruto de tempos onde os espaços coletivos na vida de cada indivíduo foram sendo gradativamente limitados, de forma que hoje predomina principalmente a construção de projetos estritamente particulares, mesmo para aqueles que, a princípio, galgam posições “públicas” ou “no público”. O individualismo transformou nossas relações com o trabalho e com a vida. Sennett (2004) aponta para como este proporcionou mudanças na construção até mesmo dos espaços na modernidade. Acresce o resguardo da privacidade. Nas palavras do próprio autor “O individualismo moderno sedimentou o

silêncio dos cidadãos na cidade” (Sennett: 1997). E logo, vemos mudar as relações sociais, os espaços públicos, os projetos e consequentemente, a própria vida.

No mesmo caminho, Habermas (1984) aponta para o individualismo e a “privatização” da vida pública, que nos levou a perda de densidade crítica e o enfraquecimento de certo “raciocínio político” do coletivo. Isso porque a medida que o individualismo cresce e a vida se torna cada vez mais privada, os espaços coletivos de discussão perdem força. Em muitos sentidos, há uma privatização da vida pública e do público. Se no século XVIII, por exemplo, os cafés, clubes e salões eram o lugar do debate político, hoje vemos a transformação destes espaços em lugares de exercício do atomismo, onde cada um debate consigo próprio ou com um pequeno grupo escolhido as questões de seu círculo de existência. Se observarmos as instituições públicas, podemos perceber hoje que estas são compostas de diversos profissionais com projetos pessoais de ascensão. Não parece haver espaço para um projeto coletivo para aquele espaço. É, literalmente, a privatização do “público”, como se este fosse constituído de diversos projetos individuais.

Além do individualismo, há uma diferenciação do modo de viver o tempo e o planejamento da vida. No horizonte do capitalismo pesado (o capitalismo das revoluções industriais e das antigas classes operárias) viabilizava-se uma mentalidade de “longo prazo”, onde por exemplo, havia a possibilidade de trabalhar em uma única empresa para o resto da vida. Havia planos para o investimento em uma única instituição, ascender dentro da mesma e estabilizar-se nela. As relações eram duráveis em todos os níveis da vida: no trabalho, nos relacionamentos afetivos, nos ciclos sociais. Hoje elas são rápidas e fugazes, quase instantâneas. Espera-se sempre o resultado de todas as ações de maneira eficaz e veloz. No trabalho, isso se reflete em uma filiação frágil, com pouco sentimento de pertença, pois o importante é que se mude sempre, e para melhor (ou seja, para ganhos financeiros mais altos). (Bauman: 2010) (Gaulejac: 2012). No universo dos concursos, é preciso passar em uma primeira seleção e logo, dar início ao projeto de aprovação na próxima. É preciso investir sempre em uma espécie de escada, onde para subir cada degrau, é preciso um novo concurso²³.

²³ É preciso destacar que esta é uma situação peculiar ao grupo trabalhado nesta tese. Não há dados que possibilitem generalizar esta perspectiva para todos os servidores públicos.

O cenário mudou e o ingrediente central desta mudança foi a mentalidade de “curto prazo”, ou seja, a substituição das relações por projetos curtos, com mudanças sucessivas e ao longo do próprio projeto de trabalho, ancorado na flexibilização e no consumo de um tempo que é escasso e instantâneo. A vida do trabalho, nas palavras de Bauman “está saturada de incertezas”. A flexibilização respalda relações de pouco vínculo entre trabalhadores e empresas. Não houve “emancipação do trabalho”²⁴, mas sim, um incentivo para que este seja cada mais produtivo e rendoso. O trabalho é uma fonte de riqueza, e deve ser aproveitado em toda a sua possibilidade.

O capital na contemporaneidade fez do compromisso estável algo “pouco inteligente” é preciso provocar movimento, mudança, progresso. (Aranha, Martins: 2009) Por um lado, o empregado agora deve gerir sua vida e conseqüentemente, criar um vínculo com a empresa, mas sempre deixando um espaço subjetivo de desapego a organização, pois é preciso continuar a caminhada, é preciso mudança constante em nome do progresso. No panorama dos concursos, a vinculação frágil possibilita a ascensão através de um novo concurso.

Ao mesmo tempo, os processos de burocratização dos serviços, nas organizações públicas, provocaram a pouca oferta de crescimento, a não ser pela via dos concursos. Esse modo de operar burocrático é consonante com a constante mudança de pessoal, ou seja, a organização funciona de modo que o fluxo de pessoas saindo e entrando na função não provoque sua paralisação (como se a própria organização já previsse que muitos dentro dela tentariam concursos para outros cargos e organizações). O trabalho passa a ser feito com tamanha regularidade, que oferta pouco desafio a quem o executa, produzindo certa indiferença à tarefa executada, ao mesmo tempo em que, executá-lo com presteza oferece ao trabalhador pouco ganho ou visibilidade. Logo, o próprio cotidiano se torna um convite à tentativa de um novo concurso:

²⁴ O termo “emancipação do trabalho” aparece também nos textos de Hannah Arendt, que seguem neste trabalho. Esta ideia deriva da obra de Karl Marx, no sentido de que haveria a possibilidade de divisão do trabalho onde os indivíduos os exercessem a medida da necessidade, sem atrelá-lo a acumulação de lucro. Nas palavras do próprio Marx: “Desde o momento em que o trabalho começa a ser repartido, cada um tem uma esfera de atividade exclusiva e determinada, que lhe vem imposta e da qual não pode fugir; ser caçador, pescador ou crítico, e deve continuar sendo se não quiser perder os meios de sua existência; enquanto que na sociedade comunista, onde cada um não tem uma esfera de atividade exclusiva, ainda que possa aperfeiçoar-se no ramo que deseje, a sociedade regulamenta a produção geral, o que cria a possibilidade para mim de fazer hoje esta coisa, amanhã outra, caçar pela manhã, pescar à tarde, cuidar do gado ao entardecer, fazer críticas depois do jantar segundo minhas vontades, sem me converter, por isso, em caçador, pescador ou crítico” Karl Marx/Friedrich Engels, *A ideologia alemã*.

Em todas as formas de trabalho, da escultura a servir refeições, as pessoas se identificam com tarefas que as desafiam, tarefas difíceis. Mas nesse lugar de trabalho flexível, com seus trabalhadores políglotas que entram e saem irregularmente, com ordens radicalmente diferentes a cada dia, o maquinário é o único padrão de ordem, e portanto tem que ser fácil de operar por qualquer um. A dificuldade é contraproducente num regime flexível. Por um terrível paradoxo, quando diminuimos a dificuldade e a resistência, criamos as próprias condições para a atividade acrítica e indiferente dos usuários. (Sennett: 2004)

As palavras da contemporaneidade são: incerteza, flexibilidade e individualismo. E a satisfação instantânea, como uma das únicas formas de fazer face a angústia provocada pela liquidez destes tempos.

3- Trabalho e consumo

De acordo com Baudrillard (2010), o conjunto das relações sociais humanas prioriza, para além dos laços criados uns com os outros, a manipulação de objetos e dados. É relevante para a vivência na sociedade a possibilidade de manipular signos sociais de felicidade, ou seja, objetos que se tornaram socialmente essenciais a manutenção da vida e para, além disso, uma vida de sucesso. Consumo e felicidade tornaram-se faces de uma mesma moeda: é preciso ter e ter em abundância, pois isto é sinônimo de prosperidade. É necessário trabalhar para garantir o sustento, e hoje isto implica em ter abundância de bens e serviços.

Ao longo da história do trabalho, o consumo não produziu igualdade. Os trabalhadores não passaram a ter iguais ganhos de provimento de suas necessidades e mesmo que o tivessem, não poderiam ser considerados iguais em nenhum aspecto da vida. Isso porque os sujeitos diferenciam-se no corpo social não apenas por sua capacidade de consumo, como também pela forma como esse consumo é efetuado. Ou seja, mesmo que pudéssemos igualar a nossa capacidade de consumir, não seríamos em nada, iguais.

No mesmo caminho, Hannah Arendt (2011) critica a ideia, disseminada na atualidade, de que é preciso possuir uma grande capacidade de consumo para a manutenção da vida e ter abundância, para gerar felicidade. Precisamos hoje de aparatos em quantidade maior para viver “bem”. Desse modo, conseguimos reduzir a maior parte de nossas atividades em trabalhos cujo objetivo é “garantir o sustento”:

“A questão (...) é que quase conseguimos reduzir todas as atividades humanas ao denominador comum de assegurar as coisas necessárias à vida e de produzi-las em abundância. Não importa o que façamos, supostamente o faremos com vistas a “prover nosso próprio sustento”; é esse o veredicto da sociedade, e vem diminuindo cada vez mais o número de pessoas capazes de desafiá-lo, especialmente nas profissões que poderiam fazê-lo.” (Arendt: 2011)

Ao mesmo tempo em que se criam novas necessidades materiais, onde a sobrevivência se torna mais cara, pois é preciso consumir sempre mais, vê-se crescer técnicas e teorias que buscam a apreensão do tempo e da vida como forma de conseguir extrair destes, maior lucro. Ou seja, aumenta o número de artigos “essenciais a vida” e, concomitantemente, todo o tempo que a tecnologia nos poupou deve ser utilizado para produzir riquezas que atendam a estas necessidades. Consequentemente, há uma captura cada vez maior pelo trabalho e uma preocupação exacerbada com a necessidade de sobrevivência.

Estes “excessos”, principalmente do trabalho, se mantém até mesmo na fala do cotidiano. Termos como “conectar”, “estar ligado” (Carreteiro, T.: 2008), estão no dia-a-dia dos jovens e de todos aqueles que tem de estar sempre em contato com os diversos meios de comunicação para saber sobre seus trabalhos em tempo real, 24 horas por dia. Assim como assinala Arendt, o trabalho ocupa todo o tempo dos indivíduos, sobrando pouco para qualquer outra atividade que não gere renda ou benefícios materiais.

Neste sentido, há uma redução da vida a termos elementares, ou seja, volta-se para a necessidade de aquisição daquilo que se entende como sobrevivência. Não há uma “emancipação da necessidade” e logo, por isso, não podemos esperar que os

humanos se libertassem do trabalho. Como destaca Arendt, a energia laboral transformada em consumo cresceu a ponto de pensarmos em uma total canalização da força de trabalho para um único objetivo: a capacidade cada vez maior de consumir:

“Os dois estágios pelos quais deve passar o eterno ciclo da vida biológica, os estágios do trabalho e do consumo, podem mudar de proporção até o ponto em que quase toda a “força de trabalho” humana seja gasta em consumir, acarretando o grave problema social do lazer, isto é, essencialmente, o problema de como propiciar, devido à exaustão diária, um período de tempo suficiente para manter intacta a capacidade para o consumo. O consumo isento de dor e esforço não mudaria o caráter devorador da vida biológica, apenas aumentaria até que uma humanidade completamente “liberada” dos grilhões da dor e do esforço estivesse livre para “consumir” o mundo inteiro e reproduzir diariamente todas as coisas que desejasse consumir.”

(Arendt: 2011,pág.164)

Se antes a sobrevivência dependia apenas da aquisição do sortimento necessário a vida, como comida e água, hoje ela flutua entre as mais diversas vaidades proporcionadas pelo capital. Há a necessidade de atender a padrões de consumo e de estar em constante processo de renovação. Nas palavras de Lipovetsky (2010): “(...) organiza-se um sistema de frivolidades em movimento perpétuo, uma lógica de excessos, jogos de inovações e de reações sem fim”.

O consumo é um fenômeno do nosso tempo: “No rastro da extrema diversificação da oferta e da democratização dos confortos e dos prazeres, há um incremento do consumo e da individualização das necessidades, que se tornam mais subjetivas.” (Lipovetsky: 2010) Caminhamos para uma vida cada vez mais automatizada, onde o consumo tomará um lugar mais privilegiado e será fomentador de uma trajetória direcionada ao trabalho, ou seja, as pessoas farão cada vez mais escolhas de trabalho e de vida associadas a maiores ganhos financeiros. Este mecanismo interferiria no ciclo vital, promovendo uma artificialização da vida e ainda mais, promoveria aceleração no processo vital, intensificando a vida nos mais diversos aspectos como a acuidade do trabalho..

O pensamento de Arendt é atual. Dedicar-se cada vez mais tempo à rentabilidade financeira e consumo do mesmo. De acordo com Birman (1999) na pós-modernidade o sujeito ideal é àquele capaz de viver em uma sociedade que se apega a uma vivência intensiva do presente e do consumo. Se observarmos o panorama atual do trabalho, o aumento do consumo é um dos motivos da necessidade de ascensão: poder proporcionar uma vida com mais conforto para a família e para si é uma das motivações para a mudança nos postos de trabalho. O mesmo se dá no universo dos concursos: ganhar melhor é também uma das motivações para as longas jornadas de estudos. Em diferentes nuances, mais intensa em alguns e menos em outros, a possibilidade de consumir com mais conforto é um fator que incentiva as pessoas a mudar de emprego em quase todos os setores, inclusive no público. Ainda dentro de um panorama de estabilidade financeira, é comum observar que as pessoas buscam a cada dia obter ganhos, conquistar espaços e logo, aumentar o padrão de consumo. A vida nos espaços comuns, como a rua, o trabalho e a escola exacerbam esta lógica constantemente.

As crianças na mais tenra idade, já tem de lidar com a necessidade de consumo alto para participar de determinados grupos. A sociedade é estratificada e a potência de consumir, de certa forma, divide os indivíduos. Lipovtsky e Baudrillard apontam para um consumo baseado em um “reino do efêmero sistemático, das rápidas flutuações sem amanhã.” (Lipovtsky, pág. 30). Produz-se um gosto pelas “novidades”, que se torna um princípio constante e regular. E não só “gostar” ou ter curiosidade pelas novidades, mas “consumir” novidades.

Arendt já nos alertava para o perigo de estarmos inseridos em uma economia do desperdício, no qual “todas as coisas devem ser devoradas e descartadas quase tão rapidamente quanto aparecem no mundo” (Arendt:2011, pág. 167). Há o risco de nos perdermos a tal ponto na confecção de produtos que realizem as necessidades também criadas, a ponto de não reflexionarmos sobre a real necessidade das mesmas. “O perigo é que, tal sociedade, deslumbrada pela abundância de sua crescente fertilidade e presa ao suave funcionamento de um processo interminável, já não seria capaz de reconhecer sua própria futilidade – a futilidade de uma vida que não se fixa nem se realiza em assunto algum que seja permanente.”²⁵

²⁵ A autora mescla nesta frase pensamentos seus e da obra de Adam Smith, “A Riqueza das Nações”.1776.

4- Reconhecimento, trabalho e sociedade.

As diversas correntes teóricas que estudam o trabalho veem o reconhecimento como um ponto importante na relação do indivíduo com a atividade²⁶ realizada, com seu trabalho e sua inserção e com o conjunto da sociedade.

A Psicodinâmica do trabalho considera que a dinâmica do reconhecimento permite compreender como alguns sujeitos, graças ao trabalho, ao longo da vida se estabilizam positivamente ou caem no risco da doença mental e somática. (Dejours e Gene, 2010, pág. 63). Os autores destacam a relevância para o sujeito do reconhecimento do trabalho pelo grupo. Isto porque o reconhecimento neste espaço é fundamental para dar sentido ao trabalho. É através do trabalho que o sujeito, segundo Dejours, estabelece a sua identidade social.

O trabalho para este autor é o espaço social onde o sujeito depara-se com o real e com os sofrimentos de sua história. Quando o trabalho exercido é socialmente valorizado, ele permite a sublimação do sofrimento deste encontro com o real. Logo, dá-se sentido ao sofrimento e ao trabalho. A medida que um outro, um terceiro (para além da relação sujeito e real) reconhece a realização da tarefa e que o sucesso desta depende daquele que o realiza, há reconhecimento e assim, o sofrimento é resignificado. Isso se dá para além do financeiro: O reconhecimento dos colegas e dos grupos possibilita a construção de sentido no trabalho, permitindo que o sofrimento seja transformado em prazer (Dejours, 2008).

O reconhecimento é importante também para a mudança do modo de execução da tarefa. A apreciação de uma descoberta realizada pelo sujeito no modo de operar o serviço contribui para a renovação de normas e padrões, pois é através do reconhecimento de novas formas exitosas do “fazer o trabalho”, que se mudam os

²⁶ Pensa-se aqui a atividade enquanto conceito da Clínica da Atividade. Segundo o próprio Yves Clot: a atividade como “o continente escondido da subjetividade no trabalho” (2001) A atividade não é operação (gesto visível, detalhe etc.), mas sim o que é feito e o que ainda não foi feito. O sonho é parte da atividade. Inclui o que eu fiz e o que eu não fiz. O que eu não fiz, paradoxalmente, faz parte da atividade. É uma concepção de atividade que toma a enunciação, de Bakhtin, que define o enunciado como um tipo de conflito possível. A atividade é uma colisão de possíveis (Clot, 2006).

modelos instituídos. Quando um grupo reconhece a realização de um trabalhador enquanto inovadora, mudanças na concepção do próprio trabalho acontecem. Este “olhar do outro” sobre a produção do trabalhador é muito importante para que as práticas se modifiquem, para que o trabalho seja problematizado e transformado. Além disso, é através do reconhecimento que o trabalhador se sente pertencido a um grupo, onde ele pode se perfilhar e compartilhar sua cultura:

Há duas vias principais para o acabamento da identidade do ser humano: de um lado a conquista da identidade no campo erótico e do amor; do outro, a conquista da identidade no campo social (Dejours: 1994).

Neste sentido, reconhecimento associa-se à criação, à possibilidade de abertura para a renovação e, simultaneamente, é espaço para a construção da subjetividade. Dá ao indivíduo um sentido na organização do trabalho e ainda é fundamental para sua continuidade no ofício, já que a ausência total de reconhecimento do outro pode levá-lo a um isolamento alienante, a um não pertencimento.

No cenário atual do trabalho no Brasil, o êxito em um concurso público provê ao indivíduo um espaço de reconhecimento social. A cada aprovação, este lugar é estabelecido, e não só entre os grupos de pares, como a família e amigos, mas nas organizações dos quais faz parte (no caso, daqueles que já foram aprovados em um concurso, trabalham em uma organização pública e continuam a tentar seleções). Logo, podemos inferir que o reconhecimento é um fator mobilizador nesta trajetória.

A dinâmica do reconhecimento é fundamental também para que o indivíduo suporte o “intolerável” de sua atividade. É porque existe alguma forma de recompensa subjetiva que podemos lidar com os riscos, as possibilidades de fracasso ou até mesmo a morte no cotidiano. Sem o reconhecimento do outro, além do conjunto da sociedade, não existiria quem suportasse continuar nas profissões de alto risco, como policial e bombeiro, ou ainda, naquelas que lidam com a morte ou a injustiça social, como médicos e advogados. Nesta análise podemos pensar que é a possibilidade de reconhecimento que também alimenta a busca por novos concursos e ainda, que possibilite que os candidatos lidem com a possibilidade de fracasso.

Além disso as organizações são feitas de hierarquias e estruturas. Nestas, o reconhecimento possibilita ascensão na remuneração ou na mudança de posto. Pode ser um norteador na vida da organização, pois a partir deles os indivíduos se projetam, buscam estratégias.

A validação do trabalho através do reconhecimento conferido pelos outros contribui de maneira considerável para a construção do sentido no trabalho. Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho segue, com efeito, desprovido de significação. (Renault: 2008)

Deve-se considerar ainda que existe uma dinâmica do reconhecimento maior que a do espaço de trabalho. Muitas profissões gozam de maior prestígio social: seja pela remuneração, seja pelo poder que exercem sobre determinados grupos. Estes ofícios dão ao sujeito um lugar diferenciado até mesmo antes de serem exercidos: já na faculdade, aqueles que frequentam determinados cursos já são exaltados, mesmo sem desfrutar da remuneração ou do exercício do trabalho. E isso é associado também ao consumo, ou seja, através da profissão exercida, há um nível de consumo estabelecido. A aquisição de objetos é também uma forma de reconhecimento social e neste sentido, parece que retornamos ao século XIII e XIV onde se impunha uma distinção social através de objetos como o vestuário “que devia lembrar a qualquer um seu lugar e sua ordem hierárquica” (Lipovetsky: 2010, pág. 43) A sua forma de vestir, calçar, de circular na cidade e de viver os momentos de ócio diz de seu sucesso financeiro e logo, gera prestígio.

Estar neste enquadramento de sucesso é hoje uma preocupação da juventude no Brasil. Ao longo da minha experiência de trabalho com jovens, percebo que a escolha das profissões passa por ideal de consumo e de reconhecimento: é preciso ter um ofício que te possibilite desfrutar do maior número de viagens e aquisição de objetos possíveis. Para as classes mais pobres, é importante ter uma profissão de prestígio social; para a classe alta, observo uma preocupação em manter o padrão de vida que possuem os pais e ainda, subir um degrau a mais na escala comum. Descer de “padrão” significa perda de reconhecimento. Isso gera fenômenos sociais importantes, como a "geração canguru" (Henriques: 2006), ou seja, os filhos de classe alta que não saem da

casa dos pais principalmente para manter o padrão de conforto, consumo e reconhecimento que este pode trazer.²⁷

Na concepção da Clínica da Atividade, o reconhecimento não está apenas no social ou nos pares de trabalho. Há ainda mobilização subjetiva destinada a um “supradestinatório” (Clot, pág. 73, 2010). Seria algo como “para se reconhecer no que se faz significa, precisamente, fazer alguma coisa de sua atividade para se tornar único no seu gênero²⁸ ao renová-la.” Ou seja, há uma dimensão do reconhecer a si mesmo naquilo que se executa, de fazer parte de uma história do ofício, a partir do momento que você imprime uma marca singular nele. Há a preocupação com a aprovação e de preferência, com a boa colocação. Ampliando esta perspectiva, quando em uma função pública de prestígio, como juiz ou promotor, eventualmente há a preocupação com “fazer um trabalho diferenciado”, “mudar a ordem das coisas”. Segundo Clot:

Este supradestinatório que, no plano fundamentalmente clínico, tem muitas vezes a função de “destinatário de apoio”, para falar como M. Bahktin (1984), é o que eu chamo de instância interpessoal do ofício, tornando esta última palavra um conceito. Ele é o fiador coletivo da atividade, pessoal, a história que prossegue e se detém através de mim, a história que eu consigo, ou não, fazer minha ao incluir nela alguma coisa de mim. (Clot: 2010, pág.74)

A partir disso podemos refletir que, apesar de todo o individualismo que cresce na pós-modernidade, o imperativo do coletivo se faz presente, pois é preciso um coletivo mínimo para que as práticas individuais sejam reconhecidas e inscritas na história, até mesmo para a mudança e evolução das mesmas.

²⁷ Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), um em cada quatro jovens adultos brasileiros entre 25 e 34 anos ainda vive com os pais. Fonte: <http://tvbrasil.etc.com.br/episodio/geracao-canguru> em 24/03/2013

²⁸ Tomo aqui o conceito de gênero das professoras Claudia Osório e Maria Elizabeth Barros, e Ana Paula Louzada, que definem gênero “como um corpo intermediário entre o sujeitos, um interposto situado entre eles, e entre eles o objeto de trabalho. Um gênero sempre vincula entre si os que participam de uma ação, como coautores que conhecem, compreendem e avaliam essa situação da mesma maneira.” (Barros, M.E.B., Silva, C. O.; Louzada, A. P.F., 2010, pág. 193)

Indo em um caminho semelhante, Schwartz aponta para uma “dramática do uso de si”. Neste conceito, ele afirma que trabalhar sempre implica em um teste do ofício. Há uma grandeza nas realizações cotidianas, muitas vezes consideradas pequenas, porque elas são realizadas com uma dose de drama, de desafio. (Schwartz, 2010, pág. 190) Logo, há um apelo para o “uso de si” em cada atitude, em cada singela criação. O autor não extrapola a análise para um caminho ligado ao conceito de reconhecimento, mas é neste momento, que o reconhecimento cumpre seu papel de legitimador de um lugar social, de uma prática bem sucedida ou não na história da atividade, uma prática implicada na “dramática do uso de si”.

A busca pelo reconhecimento está pulverizada na sociedade e contribui para que os indivíduos ultrapassem limites. Honnet (2003) vai defender que a ação humana é quase toda motivada por necessidade de reconhecimento. O autor afirma que os conflitos intersubjetivos por reconhecimento são muito importantes para o desenvolvimento moral da sociedade, bem como para a auto realização dos próprios indivíduos.

Partindo deste pressuposto, num momento histórico onde o conjunto de valores difundidos estão associados ao sucesso financeiro e ao exercício da autoridade e autonomia, não seria de se estranhar que os sujeitos buscassem os postos de trabalho que possibilitassem maiores ganhos e concentração do poder e logo, reconhecimento social. Aqueles que por ventura não alcançam estes lugares sociais, mesmo obedecendo as regras morais partilhadas pela sociedade podem se sentir despotencializados.

Podemos afirmar que valores como o individualismo, o sucesso e a estabilidade econômica são partilhados pela sociedade nos mais diversos âmbitos e neste sentido, há uma luta dos indivíduos em se adequar a eles e obterem reconhecimento através da adequação a estes valores.

Esta perspectiva fez crescer uma corrida pelos lugares sociais (Gaulejac, Taboada: 1994) de destaque e maior reconhecimento. Busca-se hoje “gerir a vida” em função do sucesso profissional, geralmente associado ao sucesso e reconhecimento do trabalho bem executado, e financeiro. Cada vez mais jovens, os indivíduos são submetidos a alto investimento, como forma de alcançar o reconhecimento futuro. É a linha de produção do “sujeito empreendedor” (Gaulejac: 1994, Carreteiro: 2011), ou seja, o sujeito que vai gerenciar sua vida rumo ao êxito, da melhor forma possível. Aqui

este pode estar associado a administrar o tempo, estudar com objetivo de chegar a algum lugar, fazer sacrifícios em nome do projeto de trabalho futuro e/ou do sucesso financeiro. Para alguns, este significa passar a outro concurso de maior prestígio, para outros, ter ganhos financeiros altos no mercado empresarial. Mas o que é comum a este indivíduo hipermoderno é a crença na obtenção de reconhecimento através do esforço individual e que este está associado a um pensamento sobre o “sucesso” como sinônimo de possibilidade de desfrute de um alto padrão de consumo, benefícios e satisfação pessoal.

5- A vida como gerenciamento: a produção do sujeito empreendedor

Vincent de Gaulejac se utiliza da frase de Sennett para debater a gestão de si no mundo contemporâneo: “com o desenvolvimento do capitalismo financeiro, o ego de cada indivíduo se tornou um capital que é preciso fazer frutificar”. Desde as revoluções industriais, a cada dia é mais importante que as pessoas gerem lucros a partir de suas práticas profissionais e até pessoais. Há o fomento do ideal de que cada indivíduo é um produto, que deve ser desenvolvido e investido. Metas e objetivos fazem parte do cotidiano das pessoas que gerenciam a vida para o alcance dos mesmos, como se cada um de nós representasse o capital humano na grande empresa que é a sociedade humana.

O controle e o investimento em um tempo lucrativo é uma constante. Aubert (2003) destaca que a famosa colocação de Benjamim Franklin “Time is Money” (tempo é dinheiro), nunca se inverte, “Money is time” (Dinheiro é tempo) na contemporaneidade. Há a ideia de um alargamento do tempo, principalmente provocado pela tecnologia, que diminui distâncias e facilita aspectos do dia a dia que tomavam muito tempo das pessoas no passado. Mas este tempo é aproveitado principalmente para o acréscimo do trabalho e dos estudos.

Nesta ciranda de valores econômicos, cada um é considerado responsável por seu sucesso e fracasso na sociedade e logo, deve gerenciar sua própria vida. É o “indivíduo conquistador”, denominado por Ehrenberg: Aquele que deve apoiar-se em si

para o incremento de suas potencialidades, que terá iniciativa diante das questões que surgirem e sempre voltado para a performance das suas ações.

"A vida era vivida pela maior parte das pessoas como um destino coletivo; hoje, ela é uma história pessoal. Cada um, de agora em diante, indubitavelmente confrontado com o incerto, deve se apoiar sobre si mesmo para inventar sua vida, lhe dar um sentido e se engajar na ação" (Ehrenberg, 1991, p. 18).

Segundo este autor, a sociedade compele toda ou qualquer pessoa a agir como um indivíduo, ou seja, que caminhe em direção a visibilidade e autonomia, em detrimento ao que o autor chama de "sensibilidade igualitária"²⁹.

E nesta trajetória o indivíduo não está totalmente isolado em seus propósitos: Há a família nuclear e o grupo de pares, que investem neles em diferentes fases da vida, principalmente na infância e adolescência. A preocupação destes é prover, da melhor forma possível, investimentos que contribuam para formação de um indivíduo flexível, adaptável a mudanças, que se adequam às mudanças tecnológicas constantes e de gerência.

As teorias do capital humano ilustram perfeitamente a prevalência da abordagem gestonária para tratar de tudo aquilo que se refere a vida dos homens e das mulheres. Elas apareceram nos anos de 1960, ao mesmo tempo que as técnicas de racionalização das opções orçamentárias". Podemos desta forma calcular o custo de vida humana a partir dos investimentos necessários para produzir tal ou tal indivíduo. A este respeito a fabricação de um médico ou de um engenheiro custa para sociedade muito mais que a de um operário

²⁹ O conceito de sensibilidade igualitária consiste em um o conjunto de dispositivos que permite a esta última pensar e resolver as contradições, nela presentes, entre as *igualdades de princípio* e as *desigualdades reais*. Essa sensibilidade funciona como um paradigma que arbitra os desencontros entre a percepção do justo e do injusto, entre as desigualdades toleráveis e aquelas que não o são, definindo, assim, o campo de confronto entre os atores sociais, suas tomadas de posição e seus ideais presentes e futuros. É a partir do acompanhamento histórico das múltiplas facetas assumidas por essa sensibilidade que o autor sugere situar as representações do indivíduo, da política e dos espaços público e privado da existência. (Bendassolli, 2000)

especializado ou de um caixa de supermercado. Nesta perspectiva, “cada indivíduo pode ser objeto e uma avaliação “objetiva” sobre aquilo que ele custa e aquilo que ele produz para sociedade. (Gaulejac, pág. 179)

Tudo é passível de ser gerenciado: dos projetos de trabalho, até o planejamento matrimonial e de filhos. E mais ainda: tudo pode virar um negócio rentável e/ou de sucesso. É preciso fazer propaganda de si mesmo, através de uma vida familiar bem administrada, assim como uma vida de trabalho próspera. Ser capaz de assumir riscos e produzir resultados. Cria-se a necessidade de ser empreendedor de si mesmo; “Delineia-se aqui um verdadeiro projeto de sociedade: transformar o homem em empreendedor para um mundo produtivista.” (Gaulejac, pág. 179)

O “gerenciamento do porvir”, já destacado por Bauman (2010), encontra aqui lugar privilegiado. Esta proposta de empreendimento tem início já na infância, através do que Gaulejac chama “gerenciamento familiar”. A criança, já ao nascer (ou antes mesmo de existir), é investida através da educação escolhida pelos pais de tudo aquilo que a família projeta para ela: saber línguas, artes, ser autônomo, empreendedor, atender aos padrões estéticos. O ócio é combatido ou associado a um melhor aproveitamento do tempo, através de atividades consideradas produtivas. Os pais, na vida do jovem, muitas vezes, são o apoio financeiro e emocional para que o filho possa investir em si, ao mesmo tempo em que devem investir na vida profissional e pessoal própria. Vários capitais estão em jogo: é preciso gerenciar bem a saúde, o capital intelectual, o financeiro, amoroso etc., tanto de si, como dos filhos. Principalmente na classe média e alta, há uma forte preocupação com viagens, acesso a cultura e informação, fomento da criatividade e da beleza. Até mesmo os conflitos afetivos e sexuais dos filhos e dos familiares é objeto de gerenciamento, muitas vezes com controles periódicos e intervenção especializada.

Quando o projeto de vida, tanto de pais quanto de filhos, não é cumprido ou quando qualquer efeito preocupante e desagradável surge, a intervenção de especialistas se faz presente de maneira ampla. Há necessidades de acompanhamento na alimentação, na saúde, na vida afetiva e profissional. Há padrões em todas estas instâncias a serem seguidos. E é preciso estar atento a toda fuga destes, promovendo uma melhor adequação como forma de retirar o máximo de produtividade.

O que for considerado “mau desempenho” na vida dos filhos pode representar uma ferida narcísica grave para a vida dos pais. A família nuclear é responsabilizada por cada um que fuja do modelo social estabelecido. Neste contexto, analisa-se a produção das crianças; a “empresa familiar” é colocada à prova. Logo o desenvolvimento do filho gera uma grande ansiedade e angústia na vida dos pais, que tem de prepará-lo para ser competitivo e encontrar o sucesso em sua vida futura. Muitos duvidam de sua capacidade de prover o que é necessário a uma vida adulta rentável da criança. A preocupação com os estímulos necessários ao sucesso é constante.

Logo, podemos pensar que o gerenciamento da vida já tem início, muitas vezes, antes mesmo da vida existir. Planeja-se o filho, o desenvolvimento da criança, do adolescente. Suas horas de ócio e sua carreira futura já são consideradas ao matricular a criança no primeiro ano escolar. Quando este já está apto a gerenciar a si mesmo, os familiares devem apoiá-lo no projeto de vida, ao mesmo tempo em que eles (familiares) devem se realizar em todos os âmbitos, pois a família também é composta do conjunto de projetos que cada indivíduo representa, da mesma forma que a sociedade.

Nesse contexto, a ansiedade dos pais é grande. Sua responsabilidade primeira é a de armar seus filhos para enfrentar a luta pelos lugares. (...) como, com efeito, preparar seu filho para enfrentar as contradições maiores da sociedade hipermoderna: tornar-se um indivíduo autônomo, desabrochado, bem em sua própria pele, ativo e ao mesmo tempo, empregável, capaz de submeterem-se as exigências do mundo do trabalho e, portanto, de aceitar a dependência, à submissão as normas, as obrigações do trabalho, as exigências da empresa que aceitará empregá-lo.(Gaulejac, pág. 180)

Neste cenário, as contradições colocadas pelo próprio sistema são pouco consideradas. O desemprego, por exemplo, é pensado como um falha mais individual ou um erro de projeção, falta de estrutura, de bons estudos. Quando se analisa a situação da falta de emprego, a leitura que se faz aponta para questões mais individuais do que de um processo social, político e econômico. Não parece claro que o sistema capitalista tem como rotina a oferta menor de empregos que a demanda por eles. As pessoas consideram que pessoas desempregadas ou com empregos frágeis (com poucas

garantias e salários baixos) investiram pouco em seus estudos, prepararam-se pouco para o mundo do trabalho, porque não tiveram oportunidades ou porque se esforçaram pouco. Neste cenário, o sucesso e o fracasso laboral são individualizados.

Logo, há uma busca por caminhos que gerem estabilidade e sucesso profissional. Um exemplo é o estímulo, de algumas famílias, ao ingresso em postos públicos de trabalho. O projeto “concurso público” encontra lugar na contabilidade existencial. Nele, o sucesso e o fracasso nas seleções estão ligados a uma formação concreta, além de um esforço individual e familiar em alcançar este sonho. Ser admitido através de concurso, para muitos indivíduos, é uma vitória familiar e individual, uma conquista pessoal ligada a valores como esforço, dedicação e sucesso. Em uma possibilidade de análise, podemos dizer que a aprovação em determinados concursos de prestígio pode representar o resultado de todo o investimento feito desde a primeira infância, de toda a gerência de uma vida organizada para a ascensão social através do trabalho e da busca pela “excelência”.

6- Contabilidade existencial: economia individual e sucesso

“Estar condicionado ao comodismo é sempre ruim. A pessoa se torna indiferente na empresa. Sair do ordinário para o extraordinário depende apenas de um extra. O profissional só avança se estiver em constante movimento”
³⁰ (Tamura: 2012)

O trabalho hoje tem um papel determinante na vida dos indivíduos, sendo até mesmo objeto de planejamento e angústia do coletivo que o cerca. Desde a infância, como vimos, somos preparados para a vida adulta e para enfim ingressar com sucesso no mercado de trabalho. Essa parece ser o investimento da maior parte das instituições do qual um indivíduo faz parte (escola, família, etc). Os pais, não raro, já pensam na

³⁰ Eduardo Tamura, coach, tradutor-intérprete e pós-graduado em Comunicação com o Mercado pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), em declaração feita ao site Catho, referencia em busca de empregos no Brasil. Disponível em <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/palestra-aborda-superacao-da-excelencia-no-trabalho>

possibilidade de provimento de boa educação ligado a entrada no mercado de trabalho, para filhos que muitas vezes ainda não existem, como dito acima.

A vida passa a girar em torno dos “créditos e débitos” acumulados e cada um tem seu rendimento. Desse modo, há um crescimento de diferentes técnicas ligadas a gestão da vida, como a análise transacional, a programação neurolinguística e a inteligência emocional. A ideia é poder competir e ao mesmo tempo desenvolver humanidades que possibilitem lidar com o outro e com as possibilidades que virão. Este profissional deve exalar sucesso e mostrar os atributos necessários para mostrar este sucesso, como objetos caros e muitas vezes, de pouco uso. Fomenta-se a procura por “próteses subjetivas”³¹, como forma de vender ao outro a ideia de progresso e sucesso, de fazer um marketing particular, pois o bom desempenho profissional não deve ser apenas vivido, deve ser também propagado, como na dica deste *coach* especializado em marketing pessoal:

Ser bom no que se faz, mas não saber se promover, é uma grande falha. Transparecer a excelência aos pares e para a organização em si faz com que o profissional seja reconhecido e galgue, com mais agilidade, outros patamares na carreira. (...) Quando é preciso elaborar muito a propaganda de um produto, quer dizer que esta mercadoria pode não ser tão boa. É necessário focar na qualidade também. No caso do universo corporativo funciona igual, o profissional deve explorar ao máximo as habilidades que possui para mostrar seu valor da melhor maneira possível” (Tamura:2012)

Esta passagem foi retirada de uma palestra motivacional de um site de concursos públicos. Observamos que este discurso está fortemente imbuído de racionalidade instrumental: Os indivíduos são associados a produtos que, a medida que são rentáveis, devem ser investidos de marketing. O profissional deve ser explorado ao máximo por si mesmo e a conquista de um melhor espaço na organização depende de

³¹ Expressão utilizada pela professora Teresa Carreiro para designar um objeto, produto, cujo consumo é incentivado, geralmente para suprir uma espécie de “insuficiência”. Observa-se que na contemporaneidade, objetos de toda sorte como celulares, marcas em roupas, carros, são consumidos como uma forma de mostrar que se alcançou determinado status sócia, como uma maneira de se mostrar um indivíduo “suficiente”.

seu desempenho pessoal. Este tipo de prática parece objetivar uma dupla finalidade: com uma performance pessoal bem propagada o indivíduo tem melhores chances de colocação no mercado. Simultaneamente, ele serve de exemplos a outros, que veem nele a possibilidade de melhorar sempre.

Segundo Gaulejac, esta forma de gestão pessoal apresenta uma evolução na história. Na década de 80, propagava-se a um projeto de excelência para os indivíduos. A prosperidade empresarial em escala mundial nestes tempos buscava trabalhadores aptos às diversas situações de serviço, bem educados e informados, e que tivessem vida familiar considerada próspera. Era natural que um indivíduo entrasse em uma empresa e ascendesse a partir dela. Ingressava em postos com remuneração baixa, mas ia ascendendo e se especializando dentro e a partir da própria empresa, ou seja, havia um investimento organizacional no indivíduo e este retribuía com uma melhor rentabilidade em termos financeiros ou de representação. Não se trocava muito de postos de trabalho, pois a organização era uma espécie de “família” para o indivíduo.³²

Hoje, cresce a informalidade das relações trabalhistas e o mundo se depara com a instabilidade econômica de potências outrora dominantes, o que demanda indivíduos aptos a lidar com situações de crise. Logo, as exigências passam a ser diferentes: O indivíduo deve se identificar com uma instituição de forma mais frágil pois tem de recriar-se, para entrar no mercado de trabalho novamente e conseguir um novo posto. As relações de trabalho são instáveis e apresentam poucas oportunidades de crescimento. É necessário que o indivíduo seja flexível, que invista em si mesmo e que se plugue e desplugue facilmente das organizações, haja vista um mercado instável e exigente.

Neste contexto, quanto mais o indivíduo se especializa e conhece pessoas, mais acesso a oportunidades ele tem. É importante conservar a imagem de sucesso para manter-se nesse ciclo de oportunidades, pois esta imagem mobiliza uma grande extensão de redes de relações, o que na linguagem empresarial chama-se “network”. Bourdieu (1998) destaca a necessidade de investimento nesta rede inter-subjetiva relacionada ao capital social³³ dos indivíduos. Desde jovens, os sujeitos são investidos

³² Relatório de pesquisa “Trabalho, valores e História de vida intergeracional”, 2012.

³³ Entende-se como capital social o conjunto dos recursos reais ou potenciais que estão ligados a posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-

em seus capitais sociais como forma de poder ter acesso aos grupos sociais com maior poder aquisitivo. Muitas vezes, a identificação com estes grupos e instituições é financeira e a partir do surgimento de chances mais rentáveis, o indivíduo se torna mais implicado nas atividades da organização. Faz-se um apelo a subjetividade que possa “vestir a camisa da instituição”, mas com uma capacidade de “desinvestir” facilmente, caso apareça uma nova oportunidade:

De um lado, a empresa deseja uma adesão profunda. Do outro, ela pode a qualquer momento significar a seus empregados que ela não tem mais necessidade deles. Para enfrentar essa flexibilidade da ligação, ela favorece uma flexibilidade fluida, capaz simultaneamente de se mobilizar maciçamente e de se desinvestir rapidamente. E daí a emergência de técnicas de gestão da subjetividade que mobilizam o indivíduo, do lado da autonomia, da autoestima, do reforço narcísico, da reflexibilidade, canalizando totalmente os investimentos psíquicos para objetivos de rentabilidade e de desempenho. (Gaulejac, pág.187)

Partindo do exposto, podemos dizer que saímos de uma sociedade da excelência, para a sociedade do desempenho. Hoje os indivíduos precisam incorporar o sucesso, transparecendo-o nas redes sociais, de amigos e de pares. Ser bons pais, bons profissionais, bons parceiros, ser rentável etc. Quase um super-herói. Além disso, saber lidar com os infortúnios, os problemas do cotidiano e a flexibilidade das relações. Propaga-se a ideia que cada ser humano tem um potencial para o sucesso, basta investir naquilo que seja necessário, semelhante a uma “semente a ser regada”. O valor dado a cada indivíduo tem a ver com o quanto de investimento foi feito, o quanto de valor ele gera e se ele lida bem “consigo mesmo”: “a felicidade do homem e o lucro são duas finalidades conciliáveis e até convergentes” (Brunel: 2008)

reconhecimento mútuos, ou, em outros termos, à vinculação a um outro grupo, como o conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros e por eles mesmos) mas também que são unidos por relações permanentes e úteis. (Bourdieu:1998)

O modelo gerencialista também possui suas desvantagens. A cultura do alto desempenho exige que se esteja constantemente a prova, se especializando, crescendo e desenvolvendo grandes ideias. Um “culto da performance (Ehrenberg, 1991). Isso gera uma exaustão do sujeito, que sempre tem de manter um padrão de produtividade e rentabilidade. A melhoria deve ser contínua e acelerada e é preciso manter um regime de urgência constante. O sujeito, colado a instituição onde trabalha, não tem limites de tempo e quantidade de dedicação a instituição.

Há também a grande massa de trabalhadores que não acompanham o ritmo acelerado dos afazeres e que ficam com as funções menos privilegiadas, com menores remunerações. Com uma infância de poucos investimentos, as possibilidades dos indivíduos ascenderem às carreiras de alta rentabilidade se tornam menores, visto que há um exército de trabalhadores muito investidos, desde a infância, como dito anteriormente. Neste sentido, há uma grande quantidade de postos de trabalho para os muito especializados, enquanto há uma grande oferta de força de trabalho para aqueles postos com menor remuneração. No universo dos concursos, apenas aqueles muito investidos terão maior a chance (porém não a certeza) de ascenderem aos postos mais lucrativos e de maior visibilidade e reconhecimento.

É um modelo que incrementa as diferenças de classe e canaliza para o indivíduo todas as questões referentes ao seu sucesso ou fracasso profissional. Não é levado em conta o contexto social ou as circunstâncias econômicas com as quais se tem de se deparar ao longo de sua trajetória, mas é observado seu desempenho pessoal, o quanto é capaz de render financeiramente, o sucesso que representa sua vida familiar e o núcleo social ao qual pertence. É dele, e tão somente dele, seu fracasso e seu sucesso. É difundida uma imagem de que todos tem uma oportunidade de ascensão social, que é “agarrada” ou não. Cabe ao seu desempenho pessoal seguir pela melhor trajetória que surgir. Como na declaração que inicia este capítulo, é do indivíduo a responsabilidade por não cair na “zona de conforto”, ter uma *performance* motivada e ser confiante.

Todo este excesso pode provocar o adoecimento. E este é geralmente medicado, mas pouco analisado. O corpo fala do sujeito e, adoecido, destaca os sintomas produzidos pelo excesso (Novaes: 2006). Muitos dos entrevistados relatam como todo este excesso não só de estudo e trabalho, mas de ansiedade em dar conta desta realidade, causa sintomas físicos como insônia e dores de estômago. Seja para dar conta da

excelência ou, ainda, para conseguir melhores oportunidades, trabalha-se mais, produz-se mais, rende-se mais, mas também se gera mais tensão, angústia e excesso. (Gaulejac, pág. 195) Segundo Sennett (2004), flexibilidade é a capacidade de ceder e recuperar-se de uma árvore, principalmente dos seus galhos. Partindo desta afirmativa, podemos considerar que as práticas de flexibilidade na produção parecem tentar vergar os trabalhadores ao máximo, sem oferecer-lhes chances de recuperação para o estado inicial, provocando insatisfação e adoecimento. Ponderando que nem sempre se é capaz de dar conta da demanda de trabalho, estudos e exigências, o trabalhador submete-se a forte tensão e angústia, o que pode provocar no corpo os sintomas desses excessos.

7- Novos impasses na construção do público: políticas gerencialistas e controle de produção.

As novas políticas de gestão, colocadas principalmente a partir da última reforma administrativa, até hoje não se concretizaram em todas as instituições públicas, mas já trazem algumas mudanças para algumas delas. As instituições públicas e de serviços, que não trabalham com lucro e com a produção de capital e bens materiais, tem passado por mudanças como análises de desempenho e por processos de otimização de seu corpo de funcionários. O objetivo mais comumente colocado é a necessidade de melhoras nos serviços, economia em investimentos e aumento da produtividade.

Após os anos 80, as administrações públicas de alguns países anglo-saxões começam uma série de reformas inspiradas no neoliberalismo (Fortier: 2012, pág. 31). Instaura-se uma nova perspectiva de trabalho no setor público, movida pelas práticas de gestão de empresas privadas; características como liderança, mensuração dos riscos e busca por resultados tornaram-se cotidiano na administração pública, antes pautada em valores como o bem comum e a democracia.

No Brasil, a forma de ingresso nestas organizações torna-se mais criteriosa, pois o concurso público ganhou mais força. Institucionalizou-se o ingresso a partir dele ou como prestadores de serviço, através de contrato³⁴ ou terceirizações. Mas para as

³⁴ Segundo a Constituição, Art 37, Há possibilidade de contratação principalmente em dois parágrafos:
II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de

principais funções e cargos do governo é prioritariamente feita a seleção pública. Em paralelo, outras formas de gestão do trabalho se programam, com o objetivo de otimizá-lo e proporcionar maior lucratividade ou economia principalmente no caso de organizações como saúde e educação (isto também é resultado da Reforma Administrativa de 1996, que destaca a meritocracia e a gerência através de construção de metas, como visto anteriormente).

Isso instaura um novo ponto no arranjo das organizações: as carreiras passam por concurso, logo, cada indivíduo que projete uma carreira no serviço público tem de submeter a diversos concursos³⁵. Ao mesmo tempo, aqueles funcionários que ingressam não têm possibilidade de ascensão; se não passarem por uma nova seleção, ficam presos no mesmo patamar que entraram.

Porém, algumas organizações funcionam com pequenas diferenças relacionadas a esta estrutura. Há uma espécie de plano de carreira dentro da mesma função, então, o funcionário pode conseguir ascender à chefia, mesmo exercendo o mesmo cargo, com acréscimos de adicionais ao salário. Mas em outras esta possibilidade não existe. O administrador da organização exerce um cargo de comando a partir de concurso público, o que muitas vezes provoca uma disparidade entre a chefia e os demais funcionários, que tem mais experiência que aqueles que exercem o cargo mais alto. É a própria organização promovendo a busca constante por concursos³⁶.

Além disso, os empregados tem se deparado com práticas como regimes de urgência e produtividade, metas a serem alcançadas e controle de desempenho em algumas organizações. E na maioria das vezes, estas políticas são impostas a partir de uma gerência que copia modelos externos e que, sem muita orientação sobre seus objetivos e propósitos, submetem os servidores a elas. Esta cultura organizacional tem sido adotada, no Rio de Janeiro, principalmente na Educação e em algumas instituições

provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego (o que abre espaço para contratações em outros cargos), na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; e no Parágrafo IX, a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

³⁵ Pensa-se aqui a organização Ministério Público – RJ. Esta proposição não abrange todas as organizações públicas brasileiras.

³⁶ Informações fornecidas por entrevistados no estudo exploratório.

da Justiça, como o TJ. Nestes, há uma preocupação com metas a serem alcançadas e com a produtividade do trabalho.

Nos últimos anos, no Brasil, há também a preocupação com a qualidade do trabalho do serviço público. Multiplicam-se veículos de denúncias de mau atendimento. Nas diferentes instâncias governamentais, é comum observar orientações para capacitações, e trabalhos ligados ao melhor atendimento ao público.

Nos espaços públicos do qual participei ao longo da minha trajetória de trabalho ou de estudos exploratórios (posso citar Saúde, Cultura, Educação), havia a preocupação com a mudança de uma cultura organizacional, de forma a assemelhar-se cada vez mais com modelos empresariais. A produção, os resultados e metas são o maior objetivo destas organizações e em segundo lugar, a melhora do atendimento. A grande contradição disso é que, parecia haver esta preocupação por parte de quem elaborava as metas, mas nem sempre de quem as executava. Abafados pelas demandas e muitas vezes pela precariedade do trabalho, muitos trabalhadores se diziam pressionados e discordavam destas políticas de gestão. Em alguns setores, estas são praticamente impostas. Não há uma preocupação com as demandas vinda dos grupos de trabalho. Existem apenas normas e objetivos a serem cumpridos e alcançados.

As mudanças podem ser também abruptas e desordenadas. No já citado trabalho de Valdir Soares Fernando (2006) em organizações jurídicas de âmbito Federal, há relatos da resistência de servidores às mudanças nas ordens burocráticas. Isto porque muitas vezes a dinâmica do trabalho é muito diferente das normas rígidas descritas, ou seja, o trabalho prescrito fica sempre distante do trabalho real³⁷. (Dejours:1994, Schwartz: 2010)

Existe ainda a precariedade dos sistemas de registro, controle e de coordenação. Muitas vezes o trabalho fica truncado justamente porque os sistemas funcionam mal e não há qualquer ponte entre quem cria a norma e quem a executa. Dessa forma o serviço prestado, o trabalho executado, nem sempre é considerado como eficaz. E isso recai

³⁷ Trabalho prescrito refere-se ao conjunto de normas, de regras e objetivos elaborados pelo organizador de trabalho, de modo a definir como o trabalho é executado. Diz respeito ao conjunto de normas e técnicas antecedentes a execução do trabalho. Já o trabalho real vincula-se ao trabalho executado a partir da prescrição, a forma como o trabalhador incorpora as normas antecedentes e as executa, reformulando-as de acordo com a necessidade. (Schwartz: 2010)

sobre o servidor público, que frequentemente é associado à figura daquele que quer apenas “ganhar o salário no final do mês.”

Lidar com todas estas questões, desafios e prescrições muitas vezes levam os indivíduos ao adoecimento. Provoca também a migração de funcionários para outras organizações, como forma de se livrar da pressão e da falta de reconhecimento nos departamentos mais frágeis³⁸. Antes, a organização cristalizava os indivíduos em uma determinada cultura, buscando que correspondessem às expectativas no exercício de determinadas funções e cultivando hábitos e valores que deveriam contribuir para a construção de uma obra coletiva (Enriquez: 1997). Agora, ela ainda o faz, mas reorganiza as normas com muita frequência, sempre em direção a uma maior produtividade e com aparente despreocupação com o trabalhador. Muitas vezes os trabalhadores apenas atendem a estas, se adéquam, mas já não conseguem identificar-se mais com os valores flexíveis, fluidos, entrando em um processo de repetição mortífera e alienação (Castoriadis: 1975).

Neste sentido podemos pensar que nem sempre as novas formas de gestão produzem resultados positivos para o trabalhador, pois muitas vezes as constantes cobranças e pressões levam a precarização de alguns postos de trabalho e não a sua potencialização. Ao mesmo tempo, a alienação e o descolamento do indivíduo da cultura da empresa produz uma identificação frágil, com quadros muito inconstantes de funcionários, pois estes continuam seu caminho rumo ao sucesso, saltando de organização em organização em busca de ascensão e até de melhores condições de trabalho, um pouco mais afastados destas cobranças.

³⁸ Dado obtido através do estudo exploratório.

Capítulo III

Organizações públicas, grupos e construções de trajetórias concursantes

Pode-se observar que há uma vinculação entre o desejo de se tornar funcionário público e a participação das pessoas em grupos e organizações. Esses são coadjuvantes na criação deste projeto; são um apoio, onde os candidatos encontram adesão neste plano. Os grupos e as instituições³⁹ podem ainda contribuir para a construção da imagem do cargo almejado. Logo é preciso entender os grupos e as instituições, para compreender como afetam a vida dos concurseiros.

1- Linhas que vinculam o sujeito ao grupo

O grupo tem uma função importante na constituição da identidade (Carretero, 1993; Enriquez, 1997, Rouchy, 2005). Existe uma “dialética sujeito-grupo”, onde são partilhados normas, valores, projetos e representações com as quais o sujeito se relaciona e constrói sua conduta. Os diferentes grupos seriam os “espaços intermediários, no interior do qual se situa a passagem de uma realidade psíquica interna e o mundo exterior” (op. Cit., 1993, pág.:35). Ou seja, existiria um espaço dialético entre sujeito e grupo, que permitiria que aquele fosse permeável aos valores partilhados neste, e vice-versa.

Existem diversos grupos dos quais participamos ao longo de nossa vida. Estes partilham de valores cunhados ao longo da história, que são modificados a partir da experiência de cada integrante do grupo. Logo, forma-se um “código cultural”, que

³⁹ Cabe aqui discernir os conceitos de instituição e organização, para a Psicossociologia. Segundo Enriquez (1997), as instituições não existem sem as organizações, pois é a partir delas que adquirem duração, podem ser renovadas e é através de uma organização que uma instituição pode ser expressa. Já a organização corresponde ao aparato tecnológico, metodológico e funcional que modulará, canalizará os desejos daqueles que fazem parte dela, de acordo com os papéis e suas modalidades de existência. As instituições não podem se proliferar de maneira indiscriminada. Já as organizações podem existir em grandes quantidades e disputar umas com as outras quem é o melhor porta-voz de uma instituição. Nesta dinâmica, as instituições, mesmo que respeitadas, tendem a ser esquecidas. São as organizações que terão visibilidade e que serão alvo do investimento dos indivíduos.

pode ser um balizador para o pertencimento do sujeito ao grupo: aqueles que dividem o mesmo código cultural são parte e identificados pelos outros como partícipes de um grupo.

O grupo é o paradigma do conjunto intersubjetivo, no qual se constitui parte de cada um, que o faz tornar-se sujeito de uma malha de outros. Esclareço: de mais de um outro e de mais de um semelhante. O grupo cumpre funções fundamentais na estruturação da psique e na posição subjetiva de todas as pessoas. Nascemos para o mundo já como membros de um grupo, ele próprio encaixado em outros grupos e com eles conectado. Nascemos elos no mundo, herdeiros, servidores e beneficiários de uma cadeia de subjetividades que nos precedem e de que nos tornamos contemporâneos: seus discursos, sonhos, seus recalcados que herdamos, a que servimos e de que nos servimos, fazem de cada um de nós os sujeitos do inconsciente submetidos a esses conjuntos, partes constituídas e constituintes desses conjuntos. (Kaës, 1997, p. 106)

Existe em cada sujeito uma esfera “trans-individual”, que se manifesta no grupo e ao mesmo tempo, seria influenciado por ele, de modo que cada indivíduo carrega em si fragmentos do contexto social onde está inserido e imprime neste seus valores. Assim “a massa se apresenta, pois, como ressurreição da horda primitiva. Assim como o homem primitivo sobrevive virtualmente em cada indivíduo, também toda a massa humana pode reconstruir a horda primitiva.” (Freud, 1912). Podemos inferir deste trecho que existiria uma base comum aos grupos que se perpetua ao longo da história, sofrendo modificações mas ao mesmo tempo, carregando consigo os valores que possibilitam a existência enquanto grupo. Consideramos aqui que são valores culturais, históricos, econômicos e políticos, modificados e perpetuados ao longo dos tempos. Os indivíduos incorporam estes valores, imprimem suas marcas neles como também os retransmitem, agregando mais indivíduos e garantindo a existência do grupo ao longo do tempo.

Outros autores ampliaram a ideia de grupo para pensar em algo ainda maior, a sociedade como um todo. Para estes, como Codo (1993), não há como pensar o indivíduo como uma parte do social, assim como não se deve fazer uma abstração da sociedade perante o indivíduo. Para ele, o homem é um todo parte, em si, ao

mesmo tempo em que a sociedade é a exteriorização desta vida social. Esta e a vida particular, são tensões constantes, mutuamente realizadoras, nunca em uma relação de subsunção (Codo, 1993, pág. 68)

Rouchy (2005) afirma a existência de dois grupos principais de pertencimento: o grupo primário e o secundário. O primeiro é basicamente, o grupo familiar. É geralmente o primeiro grupo de pertencimento que recebe o indivíduo em sua mais tenra idade. Neste espaço, se elabora uma relação com o outro, ainda no interior da mãe. A partir desta relação, a criança inicia sua apreensão da realidade e de aspectos culturais como o ritmo de vida, os tons, os sons e seus sentidos e tudo o que em um dado grupo, tem significado. Esta primeira relação permeará, de certa maneira, todas as outras relações grupais que acontecerão na vida do indivíduo.

A separação mãe/criança abre espaço para a entrada de outros grupos na vida desta: surge o grupo familiar extenso e outros espaços sociais que ocuparão o parte do lugar deixado por esta afastamento.

O sofrimento ocasionado pelo trabalho de separação do componente binário será suportável em razão do lugar que o grupo familiar e social começará a ocupar. Este grupo auxiliará a organizar a economia psíquica. Graças ao mecanismo de “introjeção-incorporação” teorizado por Abraham e Torok, “o objeto incorporado é ligado ao objeto perdido” (Carreteiro, 1993, pág. 36)

Em um primeiro momento, os aspectos culturais são transmitidos ao sujeito no contato deste com tais grupos. Há um universo de signos e de informações que são compartilhados no grupo e que serão parte da formação identitária dos sujeitos que compartilham destes. Há diversos modelos de identificação a serem observados e, considerando que a criança estará em contato com muitos, ela será entusiasmada a reproduzir essa diversidade. Ao mesmo tempo, todos estes modelos formarão a criança e esta incorporará a cultura através destas diversas influências.

É importante observar que a família, assim como os grupos onde a criança compartilhará de todos estes aspectos culturais, está mergulhada em um universo de símbolos sociais, econômicos, históricos, que constituem a sua cultura e que todos estes

valores estão sendo partilhados com esta criança. Cada uma destas crianças será sujeito único pois interiorizará a seu modo este caldeirão de signos, escolhendo as representações, os símbolos e incorporando-os a partir de sua escolha singular. Em um primeiro momento, a mãe, o pai, os irmãos, os tios. Logo, aumenta o leque de pessoas que participarão desta teia:

Existe sempre uma atividade livre da criança até o ponto onde o processo de escoramento não termina jamais. O psiquismo humano, como apontado por R. Kaes se estrutura progressivamente por um jogo “descoramento-reescoramento”. O psiquismo tem apoios sólidos, mas acabaria se não vivesse também momentos de perda e retomada transformadora. (Carreteiro, 1993, pág.: 37)

Ao longo de sua trajetória, os sujeitos vivenciarão grupos diferentes, onde esta relação de construção – desconstrução do conhecimento, da cultura, dos modos de ser se darão. Porém, ele poderá reconhecer em si características do seu grupo primário, identificar-se ou não com estas características, resignificá-las, transmiti-las. As relações de força e poder apreendidas na família serão reproduzidas e apreendidas a partir de outros espaços. O grupo familiar, que existia enquanto refúgio e referência, não será o único que se constituirá enquanto tal: Outros sítios ocuparão lugar de importância, como o trabalho.

Os grupos secundários reforçam a interiorização cultural já existente no grupo primário e, ao mesmo tempo, ampliam a participação dos sujeitos em outros grupos e instituições. Os modelos culturais e institucionais são repartidos pelos grupos e agem sobre o indivíduo de forma inconsciente, através de elementos sensoriais e de uma complexidade interna ao indivíduo que foi moldada pela cultura.

Os grupos primários fundam os pressupostos de reconhecimento da filiação. Já os grupos secundários contribuirão para o reconhecimento do indivíduo em uma determinada herança cultural (Carreteiro, 1993, pág.39). Ou seja, em um primeiro momento, no primeiro grupo, essas heranças foram incorporadas pelo sujeito e suas pulsões, sublimadas. Nos grupos secundários, estes conteúdos sublimados, são desviados para objetivos aceitáveis, através de instituições que promoverão a socialização, como a educação e, mais tarde, a do trabalho. A socialização, seria aqui, a

capacidade adquirida de estabelecer relações ajustadas consigo mesmo, com as coisas e com os outros (Barus-Michel, 2011) o indivíduo, em diferentes espaços, encontra consonância com o grupo, através da cultura compartilhada entre eles, dos objetos que valorizam, no investimento em ações específicas. Nestes espaços, questiona-se também os valores sociais apreendidos e se compartilham novos, assim como o sujeito se questiona sobre si e sobre os outros.

O componente grupal pode ser determinante na trajetória de concursos. Valores compartilhados em família ou em grupos institucionais contribuem para escolhas de trabalho e de projetos futuros, como por exemplo, o concurso público. Muitas vezes este projeto de vida parte das famílias, que traçaram uma trajetória no público e o planejam para os filhos. É possível que as carreiras públicas sejam objeto de investimento de diferentes grupos e uma vez que os sujeitos se reconhecem nestes, é também incentivado por práticas que por eles são valorizadas.

O grupo de trabalho é também o lugar onde os valores institucionais são partilhados e onde os lugares institucionais são valorizados. É onde se estabelecem as dinâmicas de poder. O poder institucional, ao mesmo tempo em que opera através da coibição de práticas que não são compatíveis com a manutenção da instituição, também promove a submissão do indivíduo aos valores institucionais, através do amor que ele destina a ela. Esta adesão a estes valores pode ser um fator que incentiva a continuação nas seleções, para um dia ter um lugar institucional de relevo. É neste caminho que podemos afirmar que o grupo, assim como as instituições, é determinante para a continuidade dos indivíduos na trajetória do concurso público.

2- Instituições, sociedade, alienação e a trajetória concursante

O homem diverge dos outros animais por possuir necessidades outras que não as naturais. Para Castoriadis (1975) para viver em sociedade, criou-se diversas instituições, como a educação, a gestão, a justiça. É esta capacidade criadora do homem que dá subsídios para a sociedade existir. A sociedade é uma construção e é mantida pela consolidação e reprodução da sua fabricação de sentido, criando seus significados, que organizam, orientam e direcionam a vida dos indivíduos que a constituem.

Segundo o autor, esta construção de sentido se dá através de mecanismos grupais e individuais. Entre eles, há dois aspectos importantes: o simbólico e o imaginário. Sobre o primeiro, ele coloca que a relação entre os indivíduos e a sociedade é permeada pelo simbólico, ou seja, por um sistema simbólico que compreende a linguagem e as regras sociais, entre outros:

As instituições não se reduzem ao simbólico, mas elas só podem existir no simbólico, são impossíveis fora de um simbólico em segundo grau e constituem cada qual sua rede simbólica. Uma organização dada da economia, um sistema de direito, um poder instituído, uma religião, existem socialmente como sistemas simbólicos sancionados. (Castoriadis: 1975)

Neste sentido, as organizações são cunhadas pelo simbólico, a partir dos sistemas de símbolos que já existem na sociedade. Mas esta cunhagem é imprevisível, já que depende da maneira como se dá a relação significante/ significado, ou seja, da maneira como os sentidos são dados, das conexões que surgem, nunca antes mencionadas ou esperadas. (Carreteiro: 1993, p. 234) São fendas, espaços de criação e liberdade, que dão ao simbólico não só o lugar de determinante da vida em sociedade, como também de invenção, de engenho.

Outra face das instituições é o componente imaginário. Este estabelece com o simbólico uma relação onde, ao mesmo tempo em que se utiliza do simbólico para existir e se expressar, este toma o imaginário em sua capacidade de exceder a coisa, de ver o que não é (Idem: Op. cit., p. 234).

O autor divide o imaginário em duas partes. O imaginário efetivo, que seria uma espécie de “link” rígido entre o significante e o significado, necessário ao estabelecimento da relação simbólica e o imaginário passado ou radical, composto por duas figuras do indivíduo, que é a autonomia e heteronomia. A primeira diz da capacidade humana de ser autônomo, de poder observar as leis e regras do mundo e a partir de sua reflexão crítica, poder criar regras próprias, no âmbito individual e coletivo, para este mundo. Já a heteronomia tem relação com o conjunto de regras, determinismos e forças que reproduzem os valores e outros instrumentos de sustentação

da ordem colocada, contribuindo para a manutenção das instituições. Autonomia e heteronomia convivem mutuamente, uma como espaço de criação e a outra, de manutenção.

Imaginário e simbólico convivem no interior dos grupos, com as quais as instituições são formadas. É nos grupos de pertencimento que estes valores e símbolos são compartilhados, criando novas instituições e conservando outras. Outros autores concordam (Enriquez 1997, Levy 2002, Castoriadis, 1975) que a vida institucional, não pode ocorrer sem atribuir um lugar de destaque ao imaginário. Este fato cria na realidade institucional uma tensão permanente: “a coexistência entre a ordem simbólica e a imaginária é tudo, menos pacífica” (Levy, 2002). Quanto maior for a separação entre sistema simbólico e imaginário, mais poderemos falar de um sistema institucional que faz surgir a repetição mortífera, que não permite novas questões e engendra fenômenos de alienação.

Esta alienação é característica de toda sociedade de classe, mas aparece com mais vigor na sociedade capitalista, segundo Castoriadis. Para o autor, a alienação é aquilo que se opõe a atividade criativa do homem em um mundo criado pelo próprio homem. Toda alienação é uma objetivação humana e advém da própria atividade humana. Como se toda a vida pregressa do indivíduo fosse recolhida em uma função, que o aprisiona e o automatiza a apenas realizar aquilo que é necessário a atender a sociedade: “É a objetivação da atividade humana que escapa a seu autor, sem que seu autor escape dela” (Castoriadis, 1975).

Mas apesar da alienação, o indivíduo elabora estratégias que permitem não se tornarem apenas corpos dóceis e possam criar outras funções, outras necessidades.

3- Três instâncias relevantes da organização

As organizações, segundo Enriquez (1997) se apresentam enquanto um sistema cultural, simbólico e imaginário.

Como sistema cultural, fornecem uma gama de normas e leis que devem ser obedecidas por aqueles que delas participam, moldando o comportamento e o modo de

pensar destes indivíduos. Esta cultura imposta obedece a uma lógica de pensamento que compactua com a manutenção das instituições, perpetuando-as ao longo do tempo. A organização cristaliza os indivíduos em uma determinada cultura, buscando que correspondam às expectativas no exercício de determinadas funções e cultivando hábitos que devem contribuir para a construção de uma obra coletiva.

A organização promove ainda a socialização necessária para que seus indivíduos atendam às funções de maneira satisfatória, buscando acolher o ideal proposto por ela. Estes modelos de socialização incluem maneiras apropriadas ou não de participar das instituições e da sociedade, modos de proceder que excluem aqueles que não se adequam, promovendo o recrutamento dos “bons”. Aqueles que atendem a estas boas maneiras, ou seja, aqueles que contribuem para a continuidade daquilo que a organização coloca como cultura, é valorizado, é aceito. Esta forma de cultura é essencial à manutenção das organizações. A partir dela, há a modelação dos indivíduos, que vão se colocar de acordo com o ideal que a organização quer transmitir. Podemos inferir que, aqueles que já são servidores, mas que continuam a tentar concursos, já se adequam ao espaço das organizações públicas e isso poderia ser um fator de continuidade nas mesmas. Mas, ao mesmo tempo, aqueles que não se adequam as normas de uma determinada organização pública, parecem ter como caminho privilegiado continuar nas seleções, e escolher outra. Todos os entrevistados não consideravam trilhar um caminho em organizações privadas.

Como sistema simbólico, as organizações procuram arquitetar heróis, mitos, ritos para serem interiorizados pelos indivíduos e assim, perpetuar a organização. Elas criam sagas e histórias carregadas de exemplos, que sedimentam as organizações dentro dos sujeitos. São exemplos que dão significações às práticas e sentido para que os indivíduos continuem exercendo suas funções, satisfatoriamente, dentro da dinâmica de funcionamento daquele lugar. Englobam este sistema simbólico, mecanismos de controle, que incluem um controle afetivo, pois todo o mito funciona provocando no outro uma inspiração afetiva. Pensando nas organizações que envolvem aqueles que tentam concursos, vê-se que os mitos são construídos não só nas organizações públicas mas também nos cursinhos e universidades: a cada vez que um colega de trabalho alcança seu objetivo no concurso, é como se tornasse possível para todos os que tentam, mesmo que o número de postulantes às vagas sejam muito maior que estas.

Para que tanto o sistema cultural, quanto o sistema simbólico se sustentem, as organizações possibilitam ainda a existência de um sistema imaginário. Segundo Enriquez, há duas formas de imaginário: o imaginário enganador e o imaginário motor.

O primeiro diz respeito à tentativa das organizações capturarem os indivíduos através de seus próprios desejos, como se as soluções para suas questões e expectativas estivesse na própria organização. Seria equivalente a pensar que a organização pudesse atendê-los no desejo de um lugar social de destaque, que possibilitasse uma vida de mais conforto e que se pudesse realizar ali um trabalho de relevância:

O imaginário é enganador, na medida em que a organização tenta prender os indivíduos nas armadilhas de seus próprios desejos de afirmação narcisista, no seu fantasma de onipotência ou de sua carência de amor, em se fazendo forte para poder corresponder aos seus desejos naquilo que eles têm de mais excessivos, e mais arcaicos, e de transformar os fantasmas em realidade (Enriquez:1997)

Quando uma instituição se propõe a atender o indivíduo em seus anseios, ela substitui seu imaginário pelo imaginário dele. Ela se coloca assim de maneiras distintas, sendo de um lado a provedora benevolente, aquela que nutre, que provê, mas ao mesmo tempo a castradora, que dita normas, delimita lugares e restringe os desejos individuais.

Já o imaginário motor surge como antônimo da repetição – introduz a mudança, a invenção, a inovação. Rompe com os atos, com as engrenagens, expressando a criatividade dos indivíduos e promulgando uma quebra no cotidiano. É a contribuição do indivíduo, da sua forma de ver todas as regras e normas, de fazer o trabalho, que modifica a organização. É o imaginário motor que permite uma nova cadência à vida, ao dia a dia, possibilitando novos engenhos nas relações sociais e de trabalho, “apresenta-se como a expressão da espontaneidade criativa da invenção técnica e social”. (IDEM: 1995, p. 36)

Enriquez afirma que as organizações tendem a investir no imaginário enganoso, já que é esta a mola propulsora da repetição dos comportamentos necessários à manutenção delas. Já com o imaginário-motor, estabelecem uma relação ambivalente,

pois ao mesmo tempo em que estas são incômodas às organizações, não podem impedir a emergência delas, a medida que não se domina a capacidade de criação dos indivíduos, que rompem com a repetição imposta pelo imaginário-enganador:

O imaginário-motor constitui um verdadeiro desafio às regras de funcionamento que rege as organizações, mesmo as mais flexíveis. Realmente, uma organização não pode desenvolver-se sem admitir a emergência, em certos instantes, do imaginário-motor. Mas este será sempre dominado pelo imaginário enganador, pois é graças a este engodo que um grupo social estabilizado pode aparecer a seus olhos como aos olhos de seus membros como comunidade. (Op. cit., 1997)

O autor finaliza a explanação afirmando que as organizações sempre existiram baseadas nestes três sistemas: culturais, simbólicos e imaginários. Sempre deram sentido às ações de seus membros através da modulação de comportamentos, da injunção de discursos imprescindíveis a sua conservação e da promoção de mecanismos de repetição que os reafirmam constantemente. A principal diferença das organizações de outrora para as atuais é que hoje estas se afirmam como referente, colocando-se como a principal fonte de identificação dos indivíduos. As empresas, as organizações públicas, as universidades e cursinhos, assim como outras organizações, no caso dos concurseiros, buscam sempre ser uma fonte de identificação para este público. Neste sentido, deixam marcas nas vidas daqueles que delas participam e acabam por estimular comportamentos e atitudes, além de causar certo desconforto quando alguém não se enquadra em suas perspectivas.

Capítulo IV

Entrando na pesquisa de campo: aspectos metodológicos

Para entender o universo dos *concurseiros*⁴⁰, recorreremos à história de vida laboral como metodologia de coleta de dados e a Psicossociologia como aporte teórico para a análise.

1- Sobre a “história de vida”

A perspectiva teórica da história de vida (Gaulejac, V., Levy, A.: 2000; Legrand, M.; 2000) inclui uma metodologia de pesquisa que busca pensar o relato de um indivíduo e/ou de um grupo, considerando seus aspectos pessoais, familiares, sociais e/ou históricos. Ao longo da análise, as categorias analíticas emergem e são veiculadas à história dos indivíduos, das famílias, as “estórias” e ainda, a “grande História”, ou seja, os atravessamentos que podem existir com os contextos sociais, econômicos e políticos vividos. Considera-se aqui que o humano está imerso nesta dualidade social/individual, então é preciso pensar em o que é de si e o que é do social (Le Ven: 2008, pág 101). O pesquisador é aquele que privilegia o que for seu eixo analítico.

A Psicossociologia considera que o indivíduo só existe em situação. O foco de nossas atenções se voltou para a trajetória de trabalho e as situações de concurso. Estamos atentos a determinações sociais e intrapsíquicas, a maneira como cada indivíduo vivencia as situações analisadas (Gaulejac: 2012, pág. 63). Refletimos também sobre as linhas de força que existem e influenciam sua trajetória.

A perspectiva da Psicossociologia postula a complexidade do indivíduo (econômica, social, psíquica) (Pagès, 1986). Circunspecto por passado, presente e projetos futuros e as múltiplas influências econômicas, sociais, psíquicas, e diversas conjunturas, que se articulam na produção do sujeito e de seus projetos futuros. Devido

⁴⁰ O termo “concurseiros” também aparece no estudo de Albrecht (2011) (2010) e Douglas (2008). Estes os denominam como aqueles que se dedicam em tempo parcial ou integral, durante dois anos ou mais, aos estudos voltados para a preparação para os concursos que pretendem prestar. No espaço desta tese, não pretendo delimitar este tempo. É “concurseiro” aquele que se dedica aos estudos para os concursos que pretende prestar.

a isso, toda a análise do material deve considerar esta multideterminação, convocando saberes a medida que o objeto os solicita. Cada campo do saber pode contribuir para a leitura do mundo do pesquisado e é preciso que sejam múltiplas as teorias para dar conta deste objeto de pesquisa multifacetado, o humano.

“O indivíduo é multideterminado. Ele é produto de uma história complexa que diz respeito, ao mesmo tempo, à sua existência singular, portanto, ao seu desenvolvimento psíquico inscrito numa dinâmica familiar, e à sua existência social, vista como uma encarnação das relações sociais de uma época, de uma cultura, de uma classe social. Todas estas determinações são tão equivalentes, embora sejam dificilmente indissociáveis.”
(Carreteiro, T; Araújo, J: org.: 2001)

Procura-se entender o indivíduo dentro de seu meio, de seu tempo, do momento histórico em que vive. É preciso pensar também na sua trajetória familiar e organizacional. Em relação aos participantes deste trabalho, todos eram funcionários do Ministério Público assim como tentavam concursos públicos. Logo, são atravessados por questões do trabalho contemporâneo, pela escolha de tentar concursos e pelas questões associadas ao Ministério Público.

Analizamos aqui a história laboral de pessoas que trabalham no Ministério Público. É um encontro em “situação”: é o primeiro contato do entrevistador com o entrevistado. Além disso, para a maior parte dos entrevistados, não houve outros momentos para dialogar e refletir sobre sua própria trajetória de trabalho, especificamente. É uma situação de encontro singular.

É preciso atentar-se também a esta possibilidade, do pesquisador partilhar das questões vividas pelo entrevistado (de existir uma espécie de identificação). Pensa-se na função exercida e na trajetória de concursos com todas as questões que atravessam estes temas, questões estas que muitas vezes afetam também o pesquisador. Permite-se esta implicação, mas esta também deve ser pensada, analisada: “A postura do profissional clínico, além de considerar este aspectos, deve ser implicada e se deixar afetar pelas questões do mundo do trabalho sem, no entanto, perder a sua capacidade reflexiva” (Carreteiro, 2014).

É justamente devido a esta singularidade de cada encontro que se constrói roteiro de entrevistas flexível, que pode ser alterado de acordo com o momento da entrevista, do fluxo de informações, conforme este acontece. As lembranças surgem e vão sendo aprofundadas, de acordo com o questionamento do pesquisador. Cabe a este, no diálogo com os entrevistados, questionar os discursos que surgem, tencionando e aprofundando aquilo que julgue necessário.

A escuta, figura tão estudada e discutida na abordagem clínica e na perspectiva da psicossociologia do trabalho, que orienta este texto, só é efetiva se aquele que escuta estiver implicado em um duplo movimento que se opera de forma articulada. Escutar o Outro é também poder escutar a si próprio. É estar continuamente atento a sua implicação e ao conjunto dos atravessamentos que afetam o processo de escuta. É, neste sentido que, a escuta deve levar em conta o contexto situacional no qual ela ocorre. Os trabalhos, influenciados por uma perspectiva clínica têm na escuta um dispositivo central. Eles levam em conta em suas análises o espaço, o tempo e as condições e limites de possibilidades presentes na organizações e instituições onde ocorrem. (Carreteiro, 2014)

Logo, mesmo que a maior parte dos entrevistados ocupe uma mesma função, existem diferenças entre eles: por exemplo, cada um possui um lugar diferenciado na organização, seja porque estão em tempos diferentes de permanência na mesma ou porque possuem laços diversos de trabalho, que torna seu lugar singular; elaboram diferentes estratégias para fazer face aos limites impostos. Logo, deve-se atentar a estas situações de trabalho, aos lugares hierárquicos e às questões ligadas ao funcionamento da organização e outros aspectos singulares a cada entrevistado: “A escuta deve levar em conta o conjunto da situação e não pode se fazer economia dos aspectos organizacionais, das defesas coletivas e da capacidade de agir dos trabalhadores” (Carreteiro, 2014).

Considera-se também aqui que há uma memória coletiva produzida no interior de um grupo (no caso, os trabalhadores do Ministério Público), alimentada por imagens, sentimentos, ideias e valores que dão identidade àquele grupo (Bosi: 2004). Logo, aspectos singulares nas entrevistas são considerados, bem como as semelhanças. Neste

caso, cada entrevistado tem uma reflexão sobre a organização e é afetado de forma diferente por ela. Porém, o grupo possui uma memória coletiva, que é utilizada neste trabalho. Analisa-se também que “cada memória individual é um ponto de vista sobre a memória coletiva” (Bosi: 2001, pág.: 413). Considera-se a narrativa como um instrumento de historicidade, onde o presente é pensado, considerando a história (Carreteiro, 2000, Gaulejac: 2000, pág.: 136).

Outro aspecto fecundo para reflexões são as lembranças do passado. Nestas estão gravadas as impressões atuais, heranças de seus pais, avós e de seu entorno social, valores morais e éticos e expectativas com relação à situação narrada. Pensar o trabalho e a história de trabalho de sua família pode trazer a tona memórias de um passado que ainda marca o presente do sujeito, deflagrando uma cadeia de sensações e lembranças. Logo, narrar a trajetória de trabalho permite que o indivíduo rememore e reorganize aquilo que foi dito, repense os fatos e reflita de diferentes formas sobre os projetos elaborados. Abre-se espaço para a escuta da mesma, ou seja, para contar a trajetória e revivê-la de alguma forma. Muitas vezes percebem detalhes nunca antes observados e fazem associações. Contar possibilita refletir os acontecimentos, de diversas formas. Podemos entender o rememorar aqui como reviver, refazer, como uma possibilidade de reconstruir (Bosi: 2001, pág. 55). Os entrevistados podem resignificar suas experiências a medida que falam.

A história de vida também tem função expressiva (Bertaux: 2009), ou seja, possibilita a elucidação das informações conseguidas, refletem as questões analisadas sobre o trabalho. É a forma como a trajetória, ou o conjunto de trajetórias, pode expressar o fenômeno estudado. É onde as informações contribuem para refutar ou confirmar as hipóteses levantadas.

2- História de vida e Psicossociologia: a contribuição de um campo teórico plural.

Gaulejac destaca a necessidade de compreender a história social do indivíduo, sem negligenciar sua relação com o inconsciente e consigo mesmo. O relato é influenciado por todos estes aspectos. São entrevistas permeadas de impressões, de

vivências individuais, como também de experiências familiares e de pares, do passado e do presente, que promovem reflexões individuais e que impactaram a história dos sujeitos. Neste sentido, é preciso convocar um aporte teórico que preze a pluralidade. E neste sentido, busca-se a Psicossociologia para aclarar aspectos sociais e clínicos, que compõe as entrevistas: “O relato de vida se constrói dentro de um espaço entre o fantasma e a realidade, sabendo que um e outro, são verdadeiros.” (Gaulejac: 2005)

A Psicossociologia abre espaço tanto para a análise sociológica/ histórica, quanto à clínica. Foi premissória neste trabalho para pensar as disciplinas necessárias a análise dos temas que emergem, bem como na construção das entrevistas e da entrada no campo. Entender o objeto estudado como multideterminando, conforme colocado por este campo do conhecimento, permitiu abertura para reflexões diversas que contribuíram para a composição do roteiro de entrevistas.

As leituras de autores da Psicossociologia possibilitou ainda a elaboração de uma apreciação clínica, onde as afetações, os sentimentos, o lugar que o sujeito ocupa na sua história de trabalho é destacado. Portanto, prezam-se na coleta da história de vida dos entrevistados os valores, os afetos, as apreciações dos sujeitos ao longo de seu caminho nos concursos.

Este aporte teórico contribuiu também para reflexão sobre as organizações e instituições. Além de fornecer ferramentas teóricas que permitiram a diferenciação dos dois conceitos, a Psicossociologia tem extensa produção sobre os mesmos, o que permitiu entender a importância do caminho organizacional feito pelo sujeito na sua história de vida. Somos atravessados pelos grupos, instituições e organizações em que participamos. Pensar estes espaços e suas contribuições foi contundente para este trabalho, pois se pode perceber como os entrevistados eram afetados pelos valores partilhados. É preciso salientar a importância de se pensar não só a história de vida laboral, como também a história organizacional que está entrelaçada nesta.

3- Etapas da metodologia

3.1 A escolha dos entrevistados

A princípio o recorte pensado para esta tese compreendia diferentes pessoas que tentavam concurso público. Houve um total de 14 entrevistados, abrangendo profissões diferentes e que já trabalhavam em função pública, mas continuavam tentando concursos. Após a primeira análise, percebeu-se que havia uma forte influência na vida dos entrevistados das organizações por onde passavam, assim como das organizações em que trabalhavam, na continuidade deste caminho de seleções. Isso, associado à pluralidade de dados que emergiram, contribuiu para que um novo recorte fosse feito, delimitando as entrevistas às pessoas de mesma profissão e que trabalhavam em uma mesma organização.

No universo de pessoas que buscam outros concursos públicos, mesmo já sendo concursados, selecionamos aquelas que trabalham no Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, que ocupam o cargo de analista e que pleiteiam vagas nos cargos de juiz, promotor de justiça, procurador ou delegado. A justificativa para esta escolha consistiu em:

- era a instituição com maior número de entrevistados no momento da escolha;
- optamos por profissionais da área do direito, visto que é a habilitação profissional com maior número de ofertas de postos públicos em concursos.⁴¹

Para a escolha dos entrevistados, foi usada a técnica “snowball” ou “cadeia de informantes” (BIERNACKI e WALDORF, 1981, GOODMAN, 1961). Nesta um sujeito indica outro, que concede entrevista, que recruta outro, de acordo como cada entrevistado reconhece no outro a implicação com o tema da pesquisa. Seria uma “amostragem por cadeias de referências” e não probabilístico, ou seja, um participante indica outro participante.

⁴¹ Este dado foi encontrado na pesquisa CNPq-UFF, orientada pela professora Teresa Cristina Carreteiro, intitulada: “Trabalho em tempos Hipermodernos e construção de projetos no funcionalismo público”, no presente momento, ainda em desenvolvimento.

A interrupção das entrevistas acontece no momento que se atinja o “ponto de saturação” (DENZIN & LINCOLN: 1994) ou ponto de redundância (ALVEZ-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER: 1999). Este pressupõe que ocorre um momento na pesquisa em que “as informações obtidas estão suficientemente confirmadas e o surgimento de novos dados vai se tornando cada vez mais raro, não se justificando a inclusão de novos entrevistados” (op. cit: 163). Há nos discursos a repetição de uma situação a outra, de uma atitude, uma norma, uma forma, algo que diz respeito ao social e que aparece em vários relatos. Pode-se dizer que este é o ponto mais difícil e importante da análise, pois disso depende a teorização. É importante analisar neste momento também os casos que contradizem as informações que são, a princípio, saturadas. Estas contribuem para o refinamento da análise, pois possibilitam outros pontos de vista do fenômeno apresentado. Quando se começa a perceber que novos dados se tornam escassos, diminui-se o número de entrevistas. **(no caso desta tese, oito entrevistas com analistas e com Procuradora de Justiça).**

Destaca-se aqui que houve uma entrevista com uma Procuradora de Justiça. Esta não se inclui nos 14 entrevistados iniciais. A entrevista foi realizada porque um dos analistas indicou a procuradora como alguém que poderia contribuir com informações sobre a história da organização, visto que ela já apresenta mais de 20 anos de exercício da função. Essa entrevista possibilitou pensar nestes fatores históricos como também entender o caminho que se percorre quando se é aprovado no concurso para o cargo mais alto da organização.

3.2 Submissão do projeto ao comitê de ética

Este projeto foi submetido ao Comitê de ética em Pesquisa da Universidade Federal Fluminense e aprovado sob o número 12492813.2.0000.5243.

Todos os entrevistados assinaram “Termo de consentimento Livre e Esclarecido” (anexo2), o que garante a eles que os dados colhidos neste trabalho não serão usados para outros fins que não de pesquisa, estabelecendo assim os critérios éticos necessários.

3.3 Entrevistas

As entrevistas foram realizadas no ambiente de trabalho dos entrevistados (Ministério Público do Rio de Janeiro), a fim de facilitar o acontecimento das mesmas, já que estes as concediam nos intervalos do trabalho. Realizaram-se nos gabinetes de procuradores, em horários onde estes não fazem uso dos mesmos. São escritórios pouco utilizados quando o servidor não se encontra e por isso, o local foi escolhido. Não havia interrupções e ficávamos, o entrevistado e eu, a sós.

A entrevista obedeceu a um roteiro temático prévio e foi dada ao entrevistado a possibilidade de não responder a qualquer pergunta que julgasse impertinente. Segue o roteiro das entrevistas. Este buscou contemplar influências do entorno familiar e social dos entrevistados, bem como aspectos da contemporaneidade ligados ao trabalho:

Eixo 1 – Panorama da trajetória de trabalho e principais influências

- 1- Panorama da trajetória de trabalho, seguindo em ordem cronológica, os lugares onde trabalhou.
- 2- Análise da escolha profissional: ocorrência ou não de influência de pais e pares na escolha profissional, projetos parentais.
- 3- Planejamento a partir da escolha profissional: projetos iniciais e projetos concretizados; projetos futuros.

Eixo 2: Representações sobre o trabalho

- 4- Considerações sobre a relevância do trabalho executado.
- 5- Expectativas sobre a carreira pública.
- 6- Importância da remuneração e da previdência na escolha profissional.
- 7- Previsão de futuro profissional: possíveis mudanças nos projetos futuros.
- 8- Reflexões sobre o panorama dos concursos no Brasil: possíveis mudanças futuras.

Eixo 3: Aspectos institucionais do trabalho atual.

- 9- Descrição do trabalho executado atualmente.
- 10- Hierarquias e critérios de ascensão institucional.
- 11- Estímulos e desestímulos no cotidiano institucional.
- 12- Expectativas estão associadas ao futuro na instituição onde você trabalha.
- 13- Possíveis estímulos da instituição para a participação em concursos.

Eixo 4: Experiências em concursos

- 14- Concursos já realizados
- 15- Êxitos e fracassos na trajetória de concursos.
- 16- Atrativos do concurso almejado.
- 17- Concursos e projetos profissionais.
- 18- Possíveis influências de pais e pares na trajetória de concursos.
- 19- Valores associados a carreira almejada.
- 20- Expectativa após a aprovação no concurso almejado.
- 21- Cotidiano de estudos para o alcance do posto de trabalho almejado.

3.4 Análise dos dados e confecção da tese

As entrevistas foram transcritas e os dados organizados, e seguem dispostos nos Apêndices 1 e 2, ao final da tese.

Segue abaixo um breve resumo da história laboral dos entrevistados.

Maria: Formou-se em direito principalmente por influência do pai, que é Delegado da Polícia Federal. Concursada do Ministério Público Federal há 7 anos, no cargo de Analista Processual. Almeja ser aprovada em cargos como Delegado da Polícia Federal e Promotor do Ministério Público Federal.

Bruno: Inicialmente, cursou engenharia, mas abandonou o curso para entrar na Faculdade de Direito com o objetivo de realizar concurso público. Fez estágio na Defensoria Pública e em escritório particular, até que foi aprovado para Delegado da polícia de Minas Gerais, permanecendo no cargo por cerca de 3 a 4 anos. Hoje é analista processual do Ministério Público do RJ e prepara-se para seleções nos cargos de Delegado da Polícia Civil no Rio de Janeiro.

Julio: Formou-se em Direito, em Minas Gerais. É analista Processual do MP. Antes exerceu três cargos públicos como concursado, em Minas Gerais: técnico administrativo em uma Universidade, onde cursou direito. Procurador do Município e delegado. Pretende fazer outros concursos, principalmente para voltar a morar em Minas Gerais. Diz que o de todos os cargos que já exerceu, este é o que mais remunera pelo trabalho executado, mas reclama de não ser reconhecido pela autoria do seu trabalho.

Murilo: Formou-se em Odontologia (UFRJ) e Direito (UERJ). Trabalhou como dentista na Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro e em consultório particular. Foi estagiário no Ministério Público Federal. Hoje é analista processual no Ministério Público.

David: Fez estágio no Ministério Público de MG e em escritório de advocacia. Foi aprovado em pouco tempo para o MP do Rio de Janeiro (Formou-se em 2010, prestou concurso em 2011 e Iniciou os trabalhos no MP, como analista, em 2012)

Eduarda: Formou-se em direito na Uerj. Desde formada tentou concursos públicos. Teve uma trajetória em estágios em organizações públicas (Defensoria e Ministério Público Federal). É concursada como analista processual no MP Estadual desde 2007 e estuda para concursos, embora tenha dúvidas se quer continuar nesta trajetória.

Márcia: Procuradora do Ministério Público, no passado foi professora e ao se formar em direito, dedicou-se aprovação no concurso do MP. Nunca exerceu outra função na área jurídica.

Fábio: Cursou Direito no Espírito Santo. Desde a sua formação, tentou concursos e veio morar no Rio de Janeiro a partir de sua aprovação no cargo de analista processual no Ministério Público. Está na instituição há 7 anos.

Capítulo V

Ministério Público: Descrição da organização⁴²

A organização onde trabalham os entrevistados desta tese é o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Escolheu-se entrevistá-los principalmente porque havia acesso mais facilitado a estes funcionários, como dito no capítulo da metodologia. Partindo do pressuposto que uma das apostas deste trabalho é a influência das instituições e organizações na trajetória dos sujeitos, considera-se relevante a descrição histórica e funcional desta.

1- O que é o Ministério Público?

O Ministério Público Brasileiro (usualmente chamado de *Parquet*)⁴³ é organização permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. (texto do Art. 127 da Constituição Federal de 1988). É dividido em dois segmentos principais, que atuam em esferas distintas. São eles: Ministério Público da União (que é subdividido em Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, Ministério Público

⁴² É importante marcar que, neste capítulo, haverá o uso concomitante dos termos “instituição” e “organização”. Para a Psicossociologia, trata-se de dois conceitos diferentes. Porém, neste capítulo, usam-se textos da História e do Direito. Nestes, os dois termos são usados como sinônimos, em algumas passagens. Como os textos são retirados respeitando sua autoria, não houve mudança de termos, mantendo a originalidade.

⁴³ Parquet é um nome utilizado com frequência nos artigos que foram utilizados como referência para essa montagem da história do Ministério Público. Este, de origem francesa, designa o Ministério Público e é utilizado não só informalmente, como em documentos como despachos e sentenças. Alguns relatos coletados relacionam o termo a história da França, onde os Procuradores do rei ficavam sob uma espécie de assoalho, diferente do posicionamento dos demais membros da audiência. A este assoalho, dava-se o nome de **Parquet**. Este sentido evoluiu para a designação do Ministério Público como “instituição essencial à Justiça”.

Militar e Ministério Público Eleitoral) e o Ministério Público Estadual (que possui organizações em todos os Estados da nação). É neste último, o Ministério Público Estadual, mais precisamente, o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, onde os entrevistados desta tese exercem a função de analistas.

Ao MP (Ministério Público) é assegurada autonomia funcional e administrativa e os cargos ocupados por seus funcionários são provenientes de concursos, ou seja, todos os Estados da Federação e o Distrito Federal possuem Ministérios Públicos Estaduais. Cada uma destas organizações são autônomas, ou seja, seu funcionamento não depende de outra organização e são livres para elaborar seus orçamentos, realizar suas atividades e organizar concursos de seleção. Isso é uma condição impar no serviço público.

São funções do Ministério Público Federal e Estadual:

I - promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

IV - promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos nesta Constituição;

V - defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas;

VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;

VII - exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;

VIII - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais;

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

O Ministério Público atua, basicamente, em duas frentes principais: na esfera cível e na área criminal. Na primeira, acompanha processos cuja natureza necessite de sua intervenção, atuando principalmente como uma espécie de “fiscal da lei”. Na área criminal, atua na área acusatória, com objetivo de fiscalizar, assim como na área civil. Os Procuradores de Justiça atuam na Segunda Instância, representando o Ministério Público no Tribunal de Justiça do Estado. Os Promotores de Justiça são os representantes do Ministério Público na Primeira Instância, atuando nos processos em tramitação nos fóruns de todas as comarcas do Estado.⁴⁴ (ambos os cargos serão melhor definidos posteriormente)

Existem também casos onde o Ministério Público atue na tutela dos chamados “novos direitos” ou direitos de “segunda e terceira geração”, ou seja, os direitos coletivos e difusos, passando assim de uma atuação interveniente em processos cíveis para órgão agente em demandas de interesse social.⁴⁵

2- Estrutura da organização

O cargo mais alto do Ministério Público Federal é o de Procurador Geral da República. Este órgão é ainda constituído pelos Procuradores da República e analistas judiciários. Já no Ministério Público Estadual, existem os Procuradores-Gerais de Justiça, maior cargo da organização e os Promotores e Procuradores de Justiça. O chefe Institucional, o Procurador-Geral de Justiça, é escolhido pelo Governador do Estado a partir de lista tríplice elaborada pelos membros da organização. Aqueles que atuam em Tribunais de Justiça Estaduais chamam-se Procuradores de Justiça. Nestas organizações estaduais existem ainda os analistas judiciários.

⁴⁴ Informação disponível em <http://www.mprj.mp.br/institucional/historia/> em Abril de 2014.

⁴⁵ Porto, Pedro Rui de Moura. Ministério Público Brasileiro: história de uma luta institucional. Disponível em www.amperj.org.br, em Abril de 2014.

A inserção em todos estes cargos se dá por concurso público⁴⁶. Assim que adentram na organização, apenas tem acréscimo no salário partindo do tempo de serviços (geralmente triênios) e não ascendem de função, ou seja, há concursos para Analistas e Promotores, mas estes não ascendem a outras funções senão através de concurso, com exceção quando é preciso escolher o cargo chefe da organização. Outra situação semelhante é quando o Promotor torna-se Procurador. Há uma lista tríplice formada e uma votação entre os membros da organização (apenas Promotores e Procuradores são considerados membros) e o novo Procurador é eleito. Há uma semelhança de funcionamento, neste aspecto, entre as organizações federais e estaduais.

(...) o regramento constitucional do Ministério Público, contido no art. 127 e seguintes da CF/88, vale para todos os diversos subsistemas da instituição e vem complementado em Leis Infraconstitucionais Federais e Estaduais. Deste modo, por exemplo, a escolha do Procurador Geral da República, chefe do Ministério Público da União pelo Presidente da República, guarda alguma simetria com a escolha dos Procuradores-Gerais de Justiça, chefes dos Ministérios Públicos Estaduais, pelos respectivos governadores estaduais. (Porto, 2014)

3- O Ministério Público ao longo da História

É preciso marcar que nesta breve descrição sobre o Ministério Público, haverá saltos de momentos históricos. Isso porque não se encontrou material que detalha-se a cada período, a evolução da organização. Logo, nem todos os períodos históricos foram colocados, pois o trabalho foi limitado a informação encontrada.

⁴⁶ § 3º - O ingresso na carreira far-se-á mediante concurso público de provas e títulos, assegurada participação da Ordem dos Advogados do Brasil em sua realização, e observada, nas nomeações, a ordem de classificação.

3.1 No Brasil Pré-colonial e Colônia

São divergentes e escassos os dados que nos levam a remontar a História do Ministério Público Brasileiro. Segundo algumas fontes, a primeira citação que faz referência ao que no futuro comporia a referida organização data de 1521, quando então as “Ordenações Manuelinas” (organização que acompanhava e fiscalizava o cumprimento das leis portuguesas neste território) aludem à função do “Promotor de justiça”, que seria o funcionário, letrado e informado sobre leis, que poderia alegar sobre as causas e as razões para a clareza da justiça e a inteira conservação da mesma.⁴⁷ Outras referências ao cargo de Promotor foram encontradas nas Ordens Filipinas de 1603. Algumas fontes afirmam que neste período de Brasil colônia já cabia ao Promotor de justiça a tarefa de “acusação” e que existia também o cargo de Procurador dos feitos da Coroa (defensor da coroa) e de Procurador da Fazenda (defensor do fisco).⁴⁸

O Promotor de Justiça da Casa da Suplicação, indicado pelo rei, tinha as funções de fiscalizar o cumprimento da lei e de formular a acusação criminal nos processos perante a Casa de Suplicação.⁴⁹

Até 1609, o Brasil só possuía justiça de primeira instância. Os processos criminais (não encontrei qualquer referência sobre outro tipo de processo) eram abertos por Juízes e particulares e em caso de recursos, este era interposto pela Relação de Lisboa, Portugal. Em 1609, cria-se o Tribunal da Relação da Bahia, onde, segundo

⁴⁷ Texto referente a artigo disponível em <http://www.cnmp.mp.br/portal/component/content/article/94-institucional/ministerio-publico/128-a-historia-do-ministerio-publico-no-brasil> em abril de 2014.

⁴⁸ Texto referente a artigo disponível em <http://www.mpu.mp.br/navegacao/institucional/historico> em Abril de 2014.

⁴⁹ Texto referente a artigo disponível em <http://www.cnmp.mp.br/portal/component/content/article/94-institucional/ministerio-publico/128-a-historia-do-ministerio-publico-no-brasil> em Abril de 2014.

dados⁵⁰, foi referida pela primeira vez o papel do Promotor de Justiça, bem como do Procurador dos feitos da Coroa, Fazenda e Fisco.

Em 1751, é criado um Tribunal da Relação no Rio de Janeiro. O mesmo transforma-se em Casa da Suplicação do Brasil em 1763, quando da transferência da capital de Salvador para o Rio de Janeiro. A partir deste momento da História, outras organizações são criadas e recriadas, promovendo a mudança de cargos:

Em 1808, a Casa de Suplicação passa a julgar recursos de decisões do Tribunal de Relação da Bahia. Neste novo tribunal os cargos de Promotor de Justiça e o de Procurador dos Feitos da Coroa e Fazenda foram unificados e passaram a ser ocupados por dois titulares. (op. Cit, 2014)

3.2. Brasil Império

A Constituição Imperial de 1824 não faz referência ao Ministério Público ou a qualquer cargo. Alguns dados apontam para o Decreto No. 120 de 21 de Janeiro de 1843, que seria o primeiro decreto que regula a ação dos Promotores. O Promotor Pedro Rui de Fontoura Porto menciona a passagem do referido decreto “Os Promotores serão nomeados pelo Imperador no Município da Corte, e pelos presidentes nas províncias, por tempo indefinido; e servirão enquanto convier a sua conservação ao serviço público sendo, caso contrário, indistintamente demitidos pelo Imperador ou pelos presidentes das províncias nas mesmas províncias” como a primeira citação sobre o cargo de Promotor no Império Brasileiro. Aqui o Ministério Público não é independente, pois é atrelado diretamente ao Imperador.

⁵⁰ Texto referente a artigo disponível em <http://www.cnmp.mp.br/portal/component/content/article/94-institucional/ministerio-publico/128-a-historia-do-ministerio-publico-no-brasil> em Abril de 2014.

O site do Ministério Público da União referencia um momento histórico anterior, que é apenas citado e não muito esclarecido:

“Só no Império, em 1832, com o Código de Processo Penal do Império, iniciou-se a sistematização das ações do Ministério Público.”⁵¹

Outra fonte aponta para a mesma direção: “A sistematização das ações do Ministério Público começa em 1832 com o Código de Processo Penal do Império. O Código colocava o Promotor de Justiça como órgão defensor da sociedade.”⁵²

Há outra citação a este período, mais precisamente, há alguns anos depois, em 1871, onde passou a caber ao Promotor o zelo pelos filhos das mulheres escravas beneficiados pela Lei do Ventre Livre (1871) e cabia ao mesmo cuidar para que estes fossem devidamente registrados.

3.3. Brasil República e atualidade: o desenvolvimento do MP.

Após a Proclamação da República, em 1889, segue-se o processo de codificação do Direito Nacional (Porto, 2014). Em 1890, o Brasil regulamenta a Justiça Federal através do Decreto no 849 de 11/09/1890. Neste mesmo documento, o Ministro da Justiça do Governo Provisório, Campos Salles, regulariza o que seriam as atribuições e estrutura do Ministério Público: “O Ministério Público é instituição necessária em toda organização democrática e imposta pelas boas normas de justiça, à qual compete: velar pela execução das leis, decretos e regulamentos que devam ser aplicados pela Justiça Federal e promover a ação pública onde ela convier”. (Porto, 2014) . Neste decreto, destaca-se ainda:

⁵¹ Texto referente a artigo disponível em <http://www.mpu.mp.br/navegacao/institucional/historico> em Abril de 2014.

⁵² Texto referente a artigo disponível em <http://www.cnmp.mp.br/portal/component/content/article/94-institucional/ministerio-publico/128-a-historia-do-ministerio-publico-no-brasil> em Abril de 2014.

- a) A indicação do Procurador-geral pelo Presidente da República;
- b) A função do Procurador de "cumprir as ordens do Governo da República relativas ao exercício de suas funções" e de "promover o bem dos direitos e interesses da União." (art.24, alínea c) ⁵³

O processo de codificação do Direito, no Brasil, continuou nos anos subsequentes, inserindo e reavaliando a atuação do Ministério Público, assim como de outras organizações brasileiras. Na Constituição Promulgada por Vargas, em 1934, o Ministério Público teve seu regramento formalizado, enquanto *órgão de cooperação nas atividades governamentais* (Porto, 2014). Algumas fontes citadas ressaltam que o Código Civil de 1917, de Processo Civil de 1939 e de 1973, Penal de 1940 e de Processo Penal de 1941 trouxeram avanços e até retrocessos para a organização.

Em 1951, foi criado o Ministério Público da União e suas ramificações (Ministério Público Federal, Militar, Eleitoral e do Trabalho), através da Lei Federal Nº 1341. Em 1981, a Lei Complementar Nº. 40 dispôs sobre seu estatuto.

Mas foi a partir da Constituição Brasileira de 1988 que o Ministério Público tornou-se uma organização maior, em números e projeção. O caminho para a desta construção não foi apenas burocrático. Houve forte participação política, principalmente dos membros da organização e do judiciário, para que o Ministério Público se concretizasse. Porto, em uma passagem do seu texto, afirma:

Todavia, é forçoso registrar que a consagração do Ministério Público na Constituição Federal de 1988 representa o resultado de uma constelação de razões que para isso concorreram, especialmente, esforços endógenos da instituição, onde se saíram vitoriosos grupos ideologicamente voltados a uma atitude transformadora da sociedade brasileira e abarcadora

⁵³ Texto referente a artigo disponível em <http://www.cnmp.mp.br/portal/component/content/article/94-institucional/ministerio-publico/128-a-historia-do-ministerio-publico-no-brasil> em Abril de 2014.

de novas e imensas responsabilidades. Ações inteligentes e bem articuladas com o mundo político governamental foram selando vitórias legislativas da instituição. Tal como ocorre com os direitos fundamentais, a concepção atual do Ministério Público brasileiro nasceu no plano ideológico-filosófico de autênticos *founding fathers* da instituição, aos poucos ganhou espaço nas planícies infraconstitucionais, reforçado por práticas cotidianas dos seus agentes, e, por fim, foi situar-se no altiplano constitucional, especialmente em 1988. (Porto, 2014)

Em entrevista realizada com uma Procuradora do Ministério Público Federal, houve o relato de mudanças que ocorreram nas últimas décadas na instituição. Após a Constituição de 1988, o órgão passou a ter um maior orçamento e mais estrutura:

Nas comarcas do interior, por exemplo, não tinha nada. Não tinha salas (...). Geralmente (o MP) era uma sala emprestada dentro do Fórum. Secretária, nem pensar! Telefone, apenas se o juiz fosse bonzinho e colocasse uma extensão. Tinha lugar que não tinha banheiro.” (Procuradora entrevistada)

Passados vinte e seis anos desde a Constituição de 1988, o Ministério Público cresceu em estrutura e atribuições. Hoje, sua área de atuação foi ampliada, operando em diversos setores como o de cidadania, cível, dos direitos do consumidor, no meio ambiente, criminal, direitos humanos, educação, no setor eleitoral, de execução penal, no terceiro setor, no âmbito da violência doméstica, na infância e juventude, intervindo em processos sobre idosos, portadores de deficiências e na saúde. Ocupa um prédio fasto no centro do Rio de Janeiro e outros mais simples, no interior.

A estrutura física do Ministério Público reproduz um pouco a sua hierarquia. A maior parte do espaço é dividida entre os dois cargos principais: os Analistas e os Promotores e Procuradores. O primeiro grupo de funcionários divide baias com três a quatro ocupantes e os Promotores e Procuradores possuem salas particulares.

Existem diferenças também na remuneração das duas categorias. Os salários dos Promotores são mais que o dobro da remuneração recebida pelos Analistas. Há também outros atrativos àqueles: dois meses de férias e isenção de cumprimento das funções no espaço físico do Ministério Público.

Entre as responsabilidades, as dos Promotores e Procuradores são maiores. Cabem aos analistas auxiliá-los nas suas atividades (construção de pareceres, participação em julgamentos). Aos demais, a revisão do produto do trabalho e a responsabilidade sobre este, através da assinatura do mesmo. O Analista não é referido no produto do trabalho.

A disparidade de conveniências entre um cargo e outro fomenta nos analistas o desejo de ocupar o cargo de Promotor, tornando o concurso público praxe dentro da organização. Até porque a escolaridade para o exercício de ambos os cargos é a mesma. Tanto a Promotora entrevistada, como os Analistas, afirmam se sentirem incentivados pelos colegas a continuarem com os concursos. Esta é uma situação muito particular desta organização. Crescer dentro do Ministério Público está intrinsecamente implicado a traçar uma trajetória de concursos. Neste sentido podemos afirmar que a organização contribui para que o fenômeno do concurso público exista.

Capítulo VI

Aspectos Analíticos

1- O público enquanto projeto familiar

Durante as entrevistas, a família foi citada com certa constância, geralmente sendo referida a questões específicas: enquanto suporte material e emocional para as conquistas dos concursantes; como uma espécie de “modelo” de estabilidade e segurança. Ou ainda, como exemplo de trajetórias que mostram como o caminho privado pode ser exigente e instável. Discutiremos abaixo estas perspectivas:

1.1 A família como apoio

O tema “família” aparece com frequência nas entrevistas realizadas, principalmente como um apoio, ou seja, como aquela que proverá as condições necessárias ao sucesso do indivíduo. Não se trata apenas de apoio financeiro, como também o apoio emocional. Os entrevistados afirmam o apoio da família como um imperativo para a conquista do espaço no público.

Pesquisadora: No ambiente familiar, você encontra apoio para estudar?

Encontro apoio. Tanto dela (a esposa), que encontro apoio absoluto, desde antes do casamento. Neste ano ela se sacrificou muito em pró do meu estudo. As vezes não podia vê-la no meio da semana, só no fim de semana e ela sempre apoiou. E também quando eu vim para cá (veio de Minas Gerais para o Rio de Janeiro), e antes que ela (esposa) viesse, ela também sofreu coitada. Tem sofrido com isso, mas abraça a causa. Agora mesmo eu saio cedo, para ir ao cursinho, volto tarde, de certa forma ela fica prejudicada, mas incentiva. Dá total incentivo. Da parte dos meus pais, eu também encontro total incentivo. Eles viram quando eu fazia Direito que eu queria tentar concurso público e

apoiaram. Ninguém me critica, ninguém quer me tirar da situação. Eles acompanham, perguntam quando vai ter prova, fazem oração. (David)

Outro entrevistado, apresentando a mesma perspectiva:

Só tenho a agradecer a meus pais. E vou te dizer uma coisa: sem o apoio da família e dos amigos, você não consegue. Você precisa desta estrutura. (...) Como meu irmão já passou, eu continuo estudando, minha irmã também, então isso é fundamental. (Maria)

Podemos observar que há um suporte objetivo e subjetivo que contribui para que a trajetória pública seja planejada e concretizada. Parece pouco possível para os concurseiros que, pelo menos nos primeiros concursos, consigam aprovação conciliando trabalho e estudos. Poucos relataram esta dinâmica, até porque a maior parte só se via inserida na vida de trabalho se fosse pela perspectiva do público. A maior parte precisou do apoio financeiro e emocional da família:

(sobre os pais e a família) (...) tem um reconhecimento muito grande, eles compartilham tanto suas derrotas quanto suas vitórias. Acabam perguntando quando será a próxima prova, como foi o resultado... Eu não encaro isso como cobrança, acho que isso é mais como uma questão de apoio. Principalmente quando você está em progressão. Eu já pulei a primeira fase, que era ter um trabalho,. Já tenho um trabalho, já estou efetivado na vida pública. Então acho que isso dá mais tranquilidade. Mas eles (pais) sabem que você ainda está em busca de algo e eles (pais) querem que isso aconteça. Então a família acaba sentindo algum efeito deste sucesso ou insucesso. (Julio)

A família e o entorno social funcionam alimentando as expectativas dos concursantes, apoiando emocionalmente e ainda, muitas vezes, auxiliando financeiramente. Toda a energia envolvida neste ambiente de expectativas e

competitividade acaba afetando a todos de alguma forma. Cria-se um ambiente coletivo e de familiares contagiadas por concursos:

E afeta a vida dos familiares também, porque como eles estão vivendo, eles estão respirando aquele ar também. Então na minha casa, minha irmã está totalmente neurótica, só pensa em estudar e tal. E eu penso na coitada da minha mãe. Porque a minha irmã fica deprimida, se tranca no quarto. Claro que você também vai aprendendo a dar a volta por cima, mas faz parte do processo. É brabo quando você tem uma reprovação, tem um corte assim, então as vezes você está estudando tantas horas, tantas horas, cai uma agulha, o cachorro do vizinho late e você ahhhhhh(faz som de grito). Você quer matar, quer pegar uma bazuca e atirar no cachorro. (Maria)

Podemos pensar que mesmo quando não haja funcionários públicos na família, há um incentivo ao projeto público, e que há um forte investimento das famílias nestes. Muitos concursados precisam mesmo deste, pois o caminho é, acima de tudo, custoso. Em relação aos projetos para os filhos, recorremos ao colocado por Gaulejac (2010), “Nesse contexto, a ansiedade dos pais é grande. Sua responsabilidade primeira é a de armar seus filhos para enfrentar a luta pelos lugares. (...) como, com efeito, preparar seu filho para enfrentar as contradições maiores da sociedade hipermoderna”. Quem faz cursinhos para concurso sabe do valor gasto com materiais e aulas etc. E mais ainda, há todo o incentivo para enfrentar os percalços do caminho. É importante perceber que a maioria dos entrevistados possui condições financeiras favoráveis (principalmente devido ao esforço familiar em provê-las) para o retardo à entrada no mercado de trabalho: puderam estudar por mais tempo, terminar o curso superior e frequentar cursinho preparatório e dedicar-se aos estudos. Além disso, encontraram em casa o apoio na trajetória escolhida. Isto pode parecer ter sido importante para estarem hoje no cargo de Analista e quem sabe a frente, em outras funções.

1.2: A família como “modelo” na trajetória pública.

Outra forma da família participar do projeto individual dos entrevistados seria quando esta se torna um modelo. Na perspectiva de Enriquez (1997) analisamos que a família oferece uma forma de apreensão do mundo que orienta a conduta dos diferentes atores. Selecionam bons procedimentos, bons pensamentos, boas atitudes que se tornam modelo de desempenho para aqueles que participam dela. Utiliza-se de diversos processos educacionais como forma de manter estes valores internalizados ao longo do tempo, o que é importante para a sua manutenção.

Meu pai sempre foi concursário, ele é servidor público federal, meu irmão também e já passou bem antes de mim (...) Quando ele (pai) começou, era praticamente catador de papel, estudava escrevendo em papel higiênico, e se tornou um Delegado de Polícia Federal. Então eu vi este exemplo e graças a Deus com o apoio material do meu pai fiz curso e faculdade. E com o apoio espiritual da minha mãe, todo cuidado, suquinho e tal, eu comecei a fazer os cursinhos e acabei passando para este concursinho (Analista Processual do MP) aqui. Eu me formei, sempre quis ser Delegada da Polícia Federal, sempre gostei do perfil da carreira, e continuei estudando. Passando a trabalhar aqui, comecei a mudar um pouco a minha visão, aí eu passei a querer magistratura, MP e Defensoria. (Maria)

Percebe-se nesta passagem a inspiração na carreira dos familiares. Fica claro, até mesmo na escolha inicial da candidata (ser Delegada da Polícia Federal), como a ideia de progressão e de estabilidade está vinculada a escolha do pai por fazer concurso. O mesmo se passa com outros entrevistados, que não só observam a trajetória dos pais, como de pares. Relatam que tiveram parentes e amigos que os inspiraram na carreira pública. Uns se espelhavam na trajetória destes e outros, eram incentivados ao concurso público por eles, até porque muitos deles também tentavam. Algumas destas trajetórias também simbolizam o que o entrevistado entende como uma trajetória de sucesso, de conforto ou de um estilo de vida que os agrada.

A esmagadora maioria dos meus amigos, se já não passaram, estão tentando passar. Ou já estão em cargos de Analista, que é um cargo médio né? Ou estão tentando para cargos melhores. São pouquíssimos que ainda não estão tentando concurso. (Eduarda)

Outro entrevistado narra sobre a influência da família na construção de seu projeto em concursos:

Tenho um primo que é juiz do trabalho. Ele me inspirou, tem estabilidade. Um Juiz tem uma situação financeira bem razoável. Acho que ele foi minha fonte de inspiração assim indireta, mas acho que sim. (Bruno)

A família segundo Enriquez classifica-se enquanto uma instituição e é capaz de imprimir marcas no aparelho psíquico dos sujeitos, a partir da interiorização de valores. Para isso, constroem exemplos, buscando integrar seus participantes em uma “cultura”. (Enriquez: 1997, p. 37) Nas trajetórias acima observamos a família enquanto um apoio, mas também como aquela que constrói os exemplos necessários para que o indivíduo mantenha-se ligado ao grupo familiar e compartilhe junto a eles de uma mesma cultura de trabalho.

É interessante perceber porém que, apesar de terem trajetórias familiares como modelo, poucos relatam terem admiração pelo exercício da função “pública” de seus pais ou pares, pois pouco se fala do trabalho exercido. O “teor público da função” é pouco citado, assim como a função em si, ou seja, qual era o trabalho feito por seus pais, como o realizavam. A partir disso pode-se analisar que a inspiração nas trajetórias públicas é mais pautada na qualidade de vida que o emprego público proporciona (como a possibilidade de ter mais tempo e estabilidade) do que na função que se exerce dentro deste. Este ponto será analisado adiante.

No próximo tópico, aborda-se como a trajetória dos pais afeta as escolhas dos filhos, desta vez pensando a experiência privada como uma antítese da vida no público. Dados semelhantes foram encontrados na pesquisa “Trabalho, valores e História de vida

intergeracional”, coordenada pela professora Teresa Carreiro. Nesta observou-se que a trajetória no funcionalismo público era muito incentivada por pais e pares e algumas vezes, por haver casos de desemprego na família ou uma representação negativa do mercado privado nestas trajetórias de vida. A função pública seria uma forma de garantir a estabilidade financeira e ter todos os direitos e benefícios trabalhistas assegurados. Uma forma de não repetir alguma parte da trajetória familiar, que afetou negativamente a todos.

1.2 Situações adversas e escolha pelo público: quando o percurso dos pais na iniciativa privada influencia a escolha dos filhos pela carreira pública.

Outra forma de referência surge quando os entrevistados relatam a trajetória laboral de suas famílias. Alguns discorrem sobre situações de forte vulnerabilidade que sofreram quando seus pais passaram por situações de trabalho precárias, principalmente no âmbito da iniciativa privada. Observamos que as gerações anteriores de alguns entrevistados sofreram com um mercado de trabalho em crise, instável e de baixos salários. O Brasil, em diferentes momentos históricos, sofreu com crises econômicas e com um mercado de trabalho inconstante e mutável. Alguns dos pais de entrevistados sofreram com demissões e oportunidades escassas de inserção no mercado. Ou ainda possuíam um regime de trabalho muito exigente, com muitas horas de dedicação ao emprego. E uma forma de enfrentamento destes cenários era incentivar os filhos a serem servidores públicos.

Meu pai trabalhava na Bhrama, era administrador, gerente do departamento pessoal. Era aqui na Tijuca. Trabalhou durante 26, 27 anos, deu a vida pela empresa. E aí foi mandado embora. Isso foi um baque na família. Eu devia ter uns 14 anos. Ele já estava se sentindo velho, não sabia mais o que fazer (...). Foi uma queda no nosso padrão de vida, bem acentuada, mas a gente sobreviveu. Ele conseguiu me dar a oportunidade de estudar, não precisei trabalhar na adolescência. Ele segurou as pontas. Nós éramos 5 e ele ralou para caramba. E eu reconheço isso hoje. Na época a gente não reconhece, a gente não enxerga, mas hoje reconheço que ele se sacrificou muito pela família, para a gente

estudar. (Bruno)

A instabilidade do mercado privado é determinante para que se construa uma imagem negativa desta carreira. E esta inconstância já foi provocada por momentos de recessão da economia brasileira. A história de crise econômica do Brasil atravessa a vida das famílias, reformulando seus projetos de futuro. Há um impacto que perpassa gerações, a partir das heranças recebidas através dos exemplos dos pais. Alguns relatam que ainda receiam o desemprego, ainda mais que percebem que quanto maior a idade, pior é para se colocar no mercado privado:

Meu pai dedicou a vida toda à iniciativa privada então, quando já tinha passado dos 60 anos, foi mandado embora. Então eu tive o exemplo contrário: não de alguém que tinha passado em concurso público, mas de alguém que havia sido demitido em uma faixa etária perigosa para perder emprego. Então eu quis fazer o contrário daquilo. Lógico, que falando agora, aqui, parece que foi uma coisa consciente, mas não, foi aquela coisa de jovem, de adolescente, de tentar levar para um caminho diverso daquele que meu pai levou. (Murilo)

Houve ainda fortes mudanças no cenário laboral de outrora: se antes as pessoas adentravam em uma empresa e cresciam, evoluíam através de estudos e incentivos da própria organização, hoje a concorrência é grande, as exigências do mercado são maiores e os vínculos com o empregador são mais frágeis. Algumas pessoas afirmam que a possibilidade no mercado privado só existiria se herdassem escritórios ou empresas. Isso seria a única forma de se sentirem seguros, pois seus antecessores já haveriam construído um percurso nestes e os possibilitariam condições mais seguras de trabalho.

Fora destas situações, sentem que empregos em organizações privadas não oferecem qualidade de vida, pois os trabalhadores seriam mais explorados nestes espaços. Muitos pais e pares incentivam a busca de empregos públicos por terem vivenciado esta fragilidade e por observarem a trajetória de servidores públicos que conhecem. Os filhos acabam herdando estas perspectivas.

Eu não sou de uma família de advogados, então para poder ganhar bem em um escritório eu teria que, antes de terminar a faculdade, ter me dedicado muito como estagiária, no escritório. E mesmo assim para eu ganhar o que um bom advogado ganha acho que eu levaria uns dez anos mais ou menos.

(...)

O advogado depende de clientela para ser remunerado e tem de ir atrás de um monte de coisas. Ainda mais eu que não tenho sobrenome, não sou filha de advogados, não ia trabalhar no escritório do meu pai, do meu avô, etc. então, o concurso me atraiu mais. (Eduarda)

Momento em que entrevistado fala sobre a rotina de trabalho de sua mãe e como esta o influenciou:

De toda forma eu também acho que havia uma demanda da minha família para que eu de alguma maneira, tivesse sucesso, que eu tentasse um concurso público. Minha mãe falou muito isso na minha cabeça: que queria que eu tivesse um emprego fixo, férias, que ela não tem porque é comerciante. Que eu tivesse oportunidade de viajar, porque ela não tem, pois é comerciante. Ela ficou muito ligada no trabalho dela. Então o concurso público surge neste momento. (Fábio)

Percebe-se destas passagens que há ainda a preocupação com um estilo de vida onde os indivíduos possam dedicar mais tempo a outras atividades que não o trabalho e obter uma remuneração que possa atender as suas necessidades. Conforme colocado por Bauman: conserva-se o posicionamento na sociedade através de uma construção individual que tenha visibilidade e que seja reconhecida pela sociedade enquanto próspera. A herança no público é muito inspirada no progresso e na estabilidade. Esta não se expressa apenas na possibilidade remota de perder emprego, mas também nas garantias que o serviço público proporciona.

Essa preocupação chega a soar como um imperativo para um dos entrevistados, que relata sentir-se impelido a trajetória pública:

Há uma demanda para que eu seja estável, para que eu tenha férias certinhas, para que eu esteja “alinhado”. Isso tem muito a ver com meu histórico, de como fui criado. (...) A figura da minha mãe aparece muito, o trabalho dela, ela é uma comerciante, e o trabalho dela sempre chegou para mim como uma coisa muito difícil, como se o dinheiro fosse algo muito difícil de ser conquistado. Na minha casa o dinheiro nunca faltou, mas ele era tratado com certa delicadeza. “Toma aqui, mas não abuse não.” Então tudo isso me levou a fazer o concurso público. (...) Eu lembro da minha mãe “sua irmã não fez um concurso, sua irmã não sei o que..” Há uma insatisfação da minha mãe com esta situação da minha irmã. (Fábio)

As diferenças entre público/privado parecem surgir nos discursos sobre a vida de trabalho dos pais e fundamentam a escolha da trajetória pública dos entrevistados. Há uma preocupação dos pais com os valores como a segurança financeira e dos filhos, com um emprego mais seguro, com menor flexibilidade nas relações e com o gozo de direitos como férias. Os filhos incorporam que em empresas privadas a vida é mais desgastante e instável. Esta perspectiva será debatida no próximo ponto.

2- Valores associados à iniciativa privada e sua relevância para a escolha pelo público.

Vimos acima que existem pais que incentivam a trajetória pública dos filhos, por terem vivido situações de vulnerabilidade na vida de trabalho privado. Observamos ainda que, comparado ao privado, o exercício da função pública parece estar associada a uma vida mais estável, com garantias como 13º salário e férias, e melhores condições de trabalho. Este ponto de vista surge em diversos momentos ao longo das entrevistas:

Além da estabilidade que o governo dá, houve uma valorização salarial de algumas carreiras muito boas, onde você chega a ganhar 14, 15 mil reais na Receita Federal, por exemplo. Isso em um país em que as oportunidades na iniciativa privada sempre se mostraram pequenas no sentido de que nem todo mundo que tenha uma boa formação consegue um bom emprego. Ou então alguém que tenha uma ótima formação é muito mal remunerado. Eu acho que a busca pelo concurso público valha também pra isso né? É muito injusto que quem se forme em curso superior ganhe 1000, 2000 reais e quem forme em ensino médio ganhe 5000, como em determinados cargos públicos. (Júlio)

Passagem de outra entrevista, onde mais uma vez a comparação público/privado acontece:

Mas eu também estagiei em um escritório e eu não gostei da rotina, acho a vida de advogado super atribulada, coisa de ter prazo, e de ter trabalhado virando noite sem férias (...) Aí você começa a ver como é o outro lado né? Do servidor público. Como era advogando e como era concursado. Então você vê que são os servidores tem mais liberdade, tem mais independência. Poxa, eles (Promotores) tem dois meses de férias, por exemplo. Tem todo um aparato entendeu? Eles tem servidores para auxiliar, o trabalho é mais interessante, você pode escolher exatamente o que você quer fazer. “Ah, quero trabalhar só com criminal” ou “quero trabalhar só com cível”. E advogando nem sempre pode-se escolher. (Eduarda)

Analisa-se destas passagens que os entrevistados acreditam na carreira pública como forma de ascensão e progresso. E que, em termos comparativos, há disparidade em termos salariais e de qualidade de vida entre a trajetória pública e privada.

Conforme colocado no ponto anterior, a História do Brasil apresenta diversas passagens onde a fragilidade econômica fez parte da rotina dos trabalhadores. Muitas pessoas perderam seus empregos ou tiveram dificuldades de inserção no mercado

privado, em períodos de recessão. Diante deste cenário de fluidez e mudanças constantes (Bauman: 2010), há uma preocupação com a estabilidade.

Deduzimos que há uma memória coletiva destes momentos de instabilidade. Há ainda mudanças no cenário de trabalho e alguns entrevistados analisam que estas exigências afetam a qualidade de vida. A flexibilidade parece se impor com mais vigor no âmbito privado e administrar um escritório, por exemplo, parece requerer funções que não são específicas do cargo de advogado. E isto é considerado na hora de pesar sobre a escolha pela trajetória de concursos:

Acho que inconscientemente, a gente vai formando estas ideias... Eu sempre encontrei um ambiente muito favorável. Gerir um escritório tem esta parte, vai e volta de processo e uma parte mais social, de contato com o cliente. Aqui (Ministério Público) não, o tempo que eu estou aqui, estou trabalhando com o processo. Eu saio daqui e não tenho que me preocupar com a limpeza, com cafezinho. (David)

São associados ainda ao âmbito privado valores como sacrifício, pouca remuneração, desvalorização e invisibilidade do trabalho. Este cenário justifica todas as restrições necessárias para aprovar em um concurso público.

Hoje um advogado Junior passa o dia inteiro correndo pra fazer uma audiência aqui no centro, outra em Itaboraí, pra ganhar 1200 reais, você passa seis, sete, oito anos estudando, que é a média pra passar em um concurso top, e você vai começar a iniciar a sua vida com dez mil reais, 14 mil reais. Então eu acho assim que vale a pena você perder estes anos (referindo-se ao tempo de estudos para concursos públicos). São anos perdidos, não voltam atrás, mas a recompensa financeira também vem muito rápido. Isso que a gente tem de pensar, quem busca também a estabilidade financeira, é um dos atrativos do concurso público.

Analisa-se a partir destas passagens como a representação sobre o mercado de

trabalho privado está associado a valores negativos. Mas é importante perceber que há também um paradoxo na escolha pelo caminho público: para lograr um cargo nestas organizações, é preciso um gerenciamento rígido da vida, com horas contadas para estudo, privação de momentos de ócio ou de dedicação a outros afazeres e até mesmo, um adoecimento associado ao excesso de trabalho, estudos e expectativas. Mesmo que estes fatores estejam associados a um período da vida, visto que os entrevistados acreditam que esta rotina de estudos é passageira, pode-se refletir que este projeto também apresenta incertezas, visto que não é seguro que se alcance o sucesso, mesmo com toda a dedicação.

Este paradoxo surge em outros momentos desta tese. Veremos a seguir como neste caminho público há hiper exigência e cada indivíduo parece investir em uma gestão da própria vida, como se estivesse no campo privado: com pouca flexibilidade, muitas horas de estudo, de cursinhos, em um hiperfuncionamento onde até mesmo o tempo é fator de planejamento. Quase todos relatam adoecimento físico ou psicológico.

Esta contradição foi pouco colocada pelos entrevistados. Mas, embora não seja relatado explicitamente, parece estar entrelaçado em seus discursos. Alguns chegam a refletir sobre a possibilidade de parar no cargo em que está. O peso da exigência parece fazer-se presente.

3- Competição, “sobra de vagas” e exigência: quando o principal concorrente é o próprio indivíduo.

Observamos que houve ao longo dos anos um incremento na oferta e na procura por vagas públicas no Brasil, principalmente nos últimos governos. Alguns entrevistados narram que percebem o crescimento desta procura:

(Sobre o aumento no número de candidatos) Os anos já dizem isso. O meu cargo mesmo, o primeiro concurso aqui foi em 2002. Eu fiz 2005. Em 2002 eu acho que tinham 3000 inscritos. No meu concurso, acho que

nós fomos 7000. No terceiro concurso tinham 17000. E neste último foi mais. (Maria)

Para os concursos que eles designam como “top” (Promotor do MP, Defensor Público, Procurador da República ou Magistratura) há um fator motivador para se tentar a seleção: geralmente, as vagas para estes concursos não são totalmente preenchidas. Finalizado o processo, muitas destas vagas ficam ociosas, já que os candidatos não alcançaram os critérios exigidos.

A Procuradora entrevistada atribui o não preenchimento destes postos à falta de candidatos habilitados. Inferimos que o conteúdo programático destes concursos é extenso e muitas vezes os candidatos não conseguem estudá-lo completamente:

Aqui o concurso é diferente.. nunca preenchem todas as vagas..porque não passam!

Entrevistadora: Você considera que os candidatos não são preparados o suficiente?

Sim. Já de cara você tira um número bem grande daqueles que estão fazendo para ver como é... que não estão na disputa. Eu acredito que na disputa você tenha uns 30, 40 %...

Este fator contribui para que a competição entre aqueles que tentam o concurso seja tênue a ponto de ser considerada inexistente. Quando questionados sobre este tema, os entrevistados afirmam que isto não é uma preocupação, pois todos tem ciência que sobram vagas. Asseguram que não se sentem pressionados por colegas ou por outros candidatos, mesmo quando postulam o mesmo concurso. O único adversário por eles é a prova:

Entrevistadora: a competição é vivida no espaço de trabalho ou em outros momentos, quando se tenta concurso?

Aqui dentro não. Isso não é visualizado desta forma. O inimigo aqui é na maior parte das vezes a prova, a banca. Pelo menos no meu histórico aqui as pessoas não se veem como competidores diretos; é sempre a banca, a prova. Até porque muitos concursos não preenchem todas as vagas.

Antigamente essa competição era mais comum, mas agora não, pois vários concursos sobram vaga: para Juiz, para Defensor. (Murilo)

O que parece mais complicado é conseguir atingir o nível de conhecimento necessário para aprovar a cada etapa do concurso. Há uma forte preocupação sobre a preparação e esta inquietação parece substituir o sentimento de competitividade. Pode-se inferir a partir disto que, para as carreiras “top”, até existe uma espécie de sentimento de competição, mas que está associado a competir consigo, não com os colegas:

No concurso público, tem gente que fala assim: olha o número de candidatos... é 10 mil, é 20 mil...Em alguns cargos, isto até faz diferença, como são muitos candidatos, a aprovação vai estar nas grandes notas. Principalmente nos cargos de Analista. Mas quando você pega os cargos tops, aos membros de carreira, não importa muito quantos são os candidatos. Importa é o grau de preparação que você tem. Já é histórico e corrente que as vagas sobram. Você tem de provar muito, que está preparado. Eles exigem até mais do que o necessário para função. Talvez, quem faça a prova esteja mais preparado do que quem está examinando, porque quem examina tem de examinar em uma matéria específica. Você tem de ser o examinador em todas as matérias, para atingir o grau de cada um. Então tem este viés também. (Julio)

Observamos aqui, mais uma vez, a cultura do hiper: há uma hiperutilização do tempo, para dar conta de uma hiperquantidade de conteúdos, produzindo um hiperestudante que para alcançar os seus objetivos, precisa de um hiperfuncionamento de si (Aubert, 2003). Há uma perspectiva do excesso e da exacerbação de todos os atos, até mesmo o de adquirir conhecimento. É preciso estar muito preparado e ainda que se dedique a isto, poucas parecem ser as chances de alcançar o nível de exigência requisitado, já que sobram vagas. Podemos analisar que esta situação exacerba o sentimento de que depende de si, e tão somente de si, a conquista da vaga. Há uma crença no indivíduo conquistador (Ehrenberg,1991), ou seja, naquele que está sempre voltado para o desempenho em suas próprias ações e para o desenvolvimento de suas

potencialidades pessoais. Não se discute a possibilidade ou não dos indivíduos alcançarem o nível de cobrança solicitado ou a real necessidade de se atingir este nível de exigência. Tudo depende da forma como o indivíduo se autogoverna e o fracasso nestas seleções, logo, é individualizado. A sobra de vagas alimenta a perspectiva de que a aprovação depende exclusivamente do esforço individual do candidato, ou seja, de como este tem de fazer um governo de si que atenda a exigências colocadas:

Tem que enxergar que você não está concorrendo com ninguém, só com a sua preparação. (...) Ter uma autoconfiança de que para vencer basta o empenho né? (Julio)

Assistimos aqui mais uma contradição que no caminho. Consideramos, entre outros fatores, que os candidatos postulam concurso público para fugir das exigências do mercado privado, da hiper dedicação que este estabelece aos seus empregados e da insegurança provocada por ele. Mas na mesma medida, o caminho para o público não se mostra diferente: por mais que se dedique e haja um hiperfuncionamento e gerenciamento da vida, os indivíduos não tem a garantia da aprovação.

Concomitantemente, o indivíduo se sente impelido a continuar a tentar concursos top, visto que a requisição formal é de apenas graduação em Direito, embora a exigência do concurso seja maior do que a de uma graduação. E neste sentido, os candidatos sentem-se um “indivíduo sofrente”, ou seja, em processo de sofrimento, sobrecarregado e vulnerabilizado pela enorme quantidade de informação que tem de assimilar e da exigência estabelecida. Surge, como a outra face de uma moeda, o indivíduo incerto (Ehrenberg, 1991) aquele que precisará de amparo para continuar na trajetória de hiperexigência, pois há uma fragilização diante da premissa de que tudo que derivar da ação de tentar concurso será atribuído a ele (sucesso, fracasso, competitividade).

Pode-se afirmar então que a perspectiva de “sobra de vagas” acaba por incrementar o desejo de continuar a realizar as seleções e alimenta a individualização do desempenho, visto que os postulantes sentem que depende apenas de si o sucesso nos

concursos. Reforça-se aqui o hiperfuncionamento de si e uma gestão da vida voltada para a produção. Estes aspectos aparecem novamente a seguir.

4- Gestão do tempo e da vida

Em quase todas as entrevistas, as pessoas contabilizavam em horas seus dias, pois as horas estudadas era para eles, uma espécie de capital. A rotina daqueles que levam adiante o projeto de passar em concursos de alto nível de concorrência requer muita disciplina, concentração e até mesmo, sacrifícios. Todos os entrevistados que trabalhavam e estudavam, relataram que passam muitas horas sobre os livros, que evitam programas sociais e familiares, para ficar mais tempo focado:

O estudo hoje é diferente. Para o concurso, é uma coisa massacrante. É coisa que você vira a madrugada, você esquece os compromissos sociais, isso se você quer levar a sério a coisa, eu digo. Você não pode ter uma vida social de toda semana sair, viajar. Se você estiver fim de semana com uma prova marcada, se você estiver em uma específica, tem que estar estudando. Eu que, por exemplo, sou casada, meu marido tem muita paciência, porque a gente deixa de ver um filme, de fazer alguma coisa, de tomar um café junto, porque eu digo: eu estou sem tempo, eu tenho que aproveitar o pouco tempo que eu tenho para estudar. É uma coisa muito sacrificante, não é fácil. (Maria)

Outra entrevista onde foi citado discurso semelhante:

Orientei minha vida para concurso público. (...) Fazer concurso público é disciplina, sacrifício. Assim, se você está estudando e sua namorada não entender, termina. Ninguém passa em concurso público para cargo top indo para noitada.

A administração da vida é semelhante à de uma empresa, com metas rígidas a serem cumpridas. Além de trabalhar oito horas diárias na função pública que exercem, em média, os concurseiros entrevistados estudam cerca de 4 horas diárias. Relatam que quando não trabalhavam, dedicavam-se mais e estudavam aproximadamente 8 horas. Além disso, existem aqueles que frequentam cursinhos, geralmente aos sábados. E eventualmente as provas, que acontecem geralmente nos fins de semana:

As vezes a gente escuta de algumas pessoas, minha irmã principalmente, por exemplo, que está estudando. Ela passa dez horas ou mais, estudando. Então ela escuta assim: poxa, você só estuda? Que vida mole! Ledo engano. Não é vida mole, é muito difícil. É um trabalho intelectual muito cansativo. Você tem de ter disciplina, ficar com a bunda sentada por horas, horas e horas, quando você acha que está suficiente você tem de continuar com ela sentada por horas, horas e horas, porque hoje os concursos estão difíceis, os candidatos são muito bem preparados. (Maria)

Outra entrevista, com passagem semelhante:

Atualmente estudo de 2 a 3 horas por dia e é pouco para o nível de exigência dos concursos. Mas trabalho, fico com a cabeça cansada. Aos sábados eu faço um curso de 9 as 5. Então eu dedico assim 6 horas, mas 2 a 3 horas por dia nos dias de semana. Domingo eu não estudo, porque é o dia de descanso. (Bruno)

E é um investimento com perspectiva de sucesso incerto. Se acompanharmos as médias candidato/vaga, vemos que são sempre muito altas, apesar dos vários entrevistados relatarem a sobra de vagas acima colocadas. É um grande investimento de tempo e expectativa em uma arena de probabilidades. Novamente, parece surgir no caminho público a situação da qual os candidatos afirmam fugir, quando comparamos público/privado: o alto investimento em um campo de incertezas. Se no privado há que

se dedicar muito, com alto nível de exigência e risco de demissão, no caminho dos concursos também há uma gestão rígida do tempo e da vida, sem garantias de sucesso.

Nessa situação, os candidatos se apegam a exemplos, que são as poucas pessoas que conhecem que foram aprovados. Este panorama é semelhante ao que encontramos quando analisamos os discursos referentes ao desemprego e a qualificação. Nem todos os que estudam passarão no concurso público, assim como nem todo desempregado é desqualificado:

O discurso da qualificação constante impõe ao trabalhador a ideia de que, se ele não está “correndo atrás” do seu aperfeiçoamento profissional por meio de cursos, especializações, aprendizagem de novas línguas, entre outros, será o culpado, caso perca ou não consiga um emprego. Esse discurso, todavia, não explicita que mesmo que os trabalhadores fossem qualificados satisfatoriamente, ainda assim não existiriam postos de trabalho suficientes para abrigá-los. (Alves, 2007; Albrecht, P. Krawulski, E., 2011)

Pensando no universo daqueles que tentam, e aqueles que são aprovados, este panorama de exemplos é muito restrito. Logo, há grande visibilidade para aqueles que logram, até porque aprovar (em qualquer concurso) requer doses altas de dedicação e estudo. Neste sentido, o concurso público tem o aspecto de uma organização: Como sistema simbólico, arquiteta heróis, mitos, para serem interiorizados nos indivíduos e assim, fazer a organização viver através da continuação neste caminho. (Enriquez, 1997) Cada um dos que alcançam o sucesso simboliza uma motivação aos demais, resignificando todo o investimento feito. Isto dá sentido a um gerenciamento rígido da vida, onde há pouco espaço para o ócio, o lazer, ou aprender algo novo. Esta perspectiva é consonante com o que Nicole Aubert (2003) afirma como perspectiva rentável do tempo, onde todo momento livre é considerado “tempo mal utilizado”. Tudo aquilo que não tem uma utilidade prática para os concursos é eliminado, com o propósito de adequar-se a melhor otimização da gestão do tempo.

Aquelas pessoas que dizem “Ah, estudo para concurso”, mas no primeiro telefonema convidando “Ah, o sol tá bonito, vamos a praia?” e a pessoa aceita, e vai a praia... essas pessoas tendem a não passar. Elas podem até passar, mas ... Ser um candidato a concurso é quase ser um prisioneiro disso. (Maria)

Outro entrevistado apresenta relato semelhante sobre os estudos para o concurso:

Eu posso dizer que de início estudava durante todo o tempo vago. No decorrer da semana você perde seu tempo e tenta estudar o máximo que você pode. Quando eu comecei a trabalhar já na carreira jurídica, como Delegado ou Procurador, ou aqui no MP, o tempo diminui, porque você trabalha de seis a oito hora por dia no cargo. Então acaba que você tenta tirar isso das horas que você deveria descansar. Então é variável: quando você está muito bem você tenta estudar quatro horas, cinco, de acordo com a sua capacidade..mas quando você está em uma reta final, você tem um mês, dois meses, eu acho que uma média mínima é três horas. E se você tem mais tempo livre, você acaba estudando mais. (Julio)

Toda atividade que não leve a um ganho acaba sendo desvalorizada Arendt (2011). O lazer, por exemplo, pode servir para esta análise. Muitas vezes, atividades de lazer como ir a praia são mal vistas, como na fala da entrevistada. Há um excesso de trabalho e há um excesso de investimento no trabalho e no estudo, a ponto de pensar que quase todas as energias são canalizadas para este fim. Há uma atenção a nível do sacrifício, pois escolhem diminuir, quase eliminar a vida em família e amigos em função dos concursos.

Hoje em dia...eu acho que atrapalha sim, um amigo te liga sábado de manhã aí você responde: acho que não dá. Não dá para ir ao cinema três vezes por semana. (Fábio)

Há também uma ênfase na cultura do alto desempenho (Gaulejac, 2010). Para estar competitivo, é preciso errar o mínimo possível, estar atento às mudanças nas disciplinas (muitas delas são mudadas frequentemente, já que há muitas transformações nas diversas legislações), possuir grande disposição física e mental para a realização das provas e ainda, trabalhar oito horas por dia na função que exerce. A cultura do alto desempenho implica aqui, também em uma gestão do presente em função do futuro. Muitos concurseiros relatam esperar alcançar o cargo meta e só depois disso, pensar em ter projetos como casar, ter filhos etc. A preocupação com a mudança na carreira, com o progresso na vida profissional acaba afetando todas as instâncias da existência. A vida fora do campo do trabalho é colocada entre parênteses.

(sobre concursos e restrições) Por exemplo, eu não tenho filhos. Nunca quis. Mas meu marido tem 42 anos, ele já quis ter filho. E eu falo: “impossível”! Não dá! A gente só vai ter filho depois que eu passar no meu concurso top de linha. Porque já é extremamente difícil estudar com a liberdade que a gente tem, só nós dois. Como eu vou conseguir estudar com uma criança? Criança e como Casas Bahia, “dedicação total a você”. Não tem condições. Não vou dizer para você que eu não gostaria, mas já coloquei na minha cabeça isso. (Maria)

Há um esforço que atinge não só a vida individual, mas a vida do outro. Todos aqueles que tentam concurso de alto nível de exigência tem a vida cronometrada e acabam por cronometrar a vida de seus cônjuges, ou daqueles que vivem próximos, pois eles são, de certa forma, atingidos por esta escolha.

Ela (a namorada) trabalha aqui no MP também. Só que ela não quer mais fazer concurso. Eu sou quem estou neste movimento. E às vezes é difícil de conciliar. Até que o outro entenda que você precisa se ausentar, que precisa ficar mais isolado no quarto, é difícil. Porque o outro está marcando os programas dele, sai com as pessoas, está marcando eventos na quinta feira à noite... Mas acho que negociando, a gente vem se entendendo. (Fábio)

Neste sentido, o número de pessoas envolvidas em concurso público é maior do que apenas o número de candidatos. De certa maneira, o outro que espera a aprovação do seu cônjuge também vive a gestão do tempo. Talvez com uma menor racionalização, mas compartilha das expectativas e das restrições. E isso aumenta também as ansiedades dos candidatos, pois mais uma vez aparece a individualização, a medida que é dele e aparentemente, somente dele, o sucesso e o fracasso deste projeto “quase coletivo”. Dentro deste universo, há muita expectativa, muito investimento e algumas consequências, como o adoecimento.

5- Excelência e adoecimento

Gréggio e Araújo (2011) em seus estudos sobre a violência afirmam que os sintomas físicos e psicológicos nos trabalhadores devem ser compreendidos em sua história, em sua realidade social e laboral. Analisando as trajetórias dos entrevistados, era comum os relatos de problemas de saúde associados aos estudos para concursos, realizações de provas e sobre o trabalho. A reflexão sobre estes sintomas não pode estar dissociada desta trajetória concursante.

Vimos acima que os concurseiros possuem um forte controle do tempo e da vida. A restrição do tempo aprisiona o sujeito e isso se manifesta no corpo. Parece haver um elo claro entre o trabalho, os estudos em excesso para concurso, toda a expectativa do indivíduo e seus grupos de pertencimento em torno dos resultados dos concursos e o que é produzido no corpo. Para Costa (1989 op. Cit. Gréggio e Araújo, 2011) as “doenças nervosas” não se reduzem a um distúrbio genético ou hereditário “dentro” do sujeito, sem nenhuma relação com o “fora”, pois elas estão referidas ao seu cotidiano. Logo, no caso dos concurseiros, o processo de adoecimento por ansiedade, depressão ou questões mais ligadas ao físico não são raros.

Pesquisadora: você acha que tem gente que adocece nesse meio? Já viu isso acontecer?

Eu me apego à atividade física que é meu ponto de equilíbrio. Muita gente que conheço que parou de fazer atividade física, parou de ter um momento de lazer pelo menos uma vez por semana, pancou (adoeceu). Vários dos meus colegas tem acompanhamento psicológico, terapêutico, para saber lidar com a situação. É uma espécie de prisão. Não pensem as pessoas que é fácil não...não é fácil não, é muito difícil. Você lê um livro inteiro, daqui a um mês muda uma lei que muda tudo de novo, fora o que você tem de desembolsar financeiramente com livro, com inscrição em concurso. Por mais perto que seja São Paulo, você vai fazer concurso para lá você gasta, com sua estada, comida, deslocamento.. no mínimo mil reais tudo, então assim, é tudo muito complicado, muito complicado, então muitos amigos meus “pancaram”. Um amigo meu que passou para magistratura: o preço que ele pagou foi desenvolver uma hérnia de disco, uma lesão na cervical, está usando óculos fundo de garrafa, porque a pessoa esforçada estuda de madrugada, estuda no ônibus, estuda na barca. Eu estudo na barca então é complicado, bastante complicado. A pessoa tem de cuidar do físico, da depressão. Fora que você tem de lidar com a sua reprovação. Um concurso como o do MP e da magistratura, você passa quase o ano inteiro fazendo. São seis fases. Chega na última fase você perde. Você está com esperança, está com o pé quase lá e de repente, você perde o chão. O pé tem de voltar para o lugar. Então você tem de lidar com isso, e é muito difícil. Você “panca” sim, depressão. Tenho colegas que já perderam na oral, que faz parte do concurso, mas é uma derrota também, ficaram quatro, cinco meses sem olhar para ninguém. Eu tenho uma amiga que passou quase um mês trancada no quarto, desenvolveu síndrome de pânico. Afeta a sua vida assim, totalmente. (Maria)

A sensação do “quase” alcançar, a ansiedade do “quando acontecer vou fazer isso, viver aquilo..” faz a rotina do concurseiro tensa e muitas vezes, sofrida. Há uma cobrança, e mais uma vez, surge o “hiperfuncionamento de si” (Aubert: 2004). Os candidatos são levados a se superarem continua e desmesuradamente, em vários sentidos da vida, como o profissional e o afetivo. Alguns relatam esta frustração da “não aprovação”. Nestes casos, há que se lidar com a situação e continuar, superando até mesmo seus limites impostos pelo corpo:

Eu já fui três vezes para uma específica daqui, nunca cheguei numa oral, mas a primeira vez que eu perdi foi muito difícil, foi realmente muito chato. Eu passei uma semana com as costas com um peso. Parece que você está puxando uma ancora. Mas ao longo do tempo, e a partir da própria estrutura que você tem, e um trabalho, no meu caso, já estou trabalhando, você vai percebendo que não dá para ser assim. Você não pode perder o sentido, mas como qualquer pessoa você vai ter de fazer inscrição de novo, não vai ter jeito, você vai ter de começar a estudar tudo de novo, vai ter de sentar lá, esperar, é um exercício mental, um exercício físico que você vai ter de fazer tudo de novo. Então ao longo do tempo você começa a ficar anestesiado com relação a isso. (Maria)

Outra passagem sobre sucesso e fracassos no concurso público:

Todo mundo tem um grande possibilidade em fracassar na faculdade de Direito (quis dizer que a maior parte dos estudantes de Direito tentam concurso e como não há vagas para todos, tendem a não ter sucesso). Porque não vai passar todo mundo. São poucos que vão passar. São poucos que vão atingir o teto dos grandes cargos jurídicos. Todos que entram falam a mesma coisa: eles querem ser Juízes, Promotores. Só pensam no maior, esquecem-se dos menores cargos. E a frustração vai ser cada vez maior. Você vai ter de criar outra perspectiva. (Julio)

Neste ponto podemos fazer um paralelo com teorias que nos levam a uma reflexão sobre as organizações. Chanlat (2011) afirma que quando os modos de gestão e organização do trabalho não levam em conta as funções biológicas e psicológicas do ser humano, assistimos a uma degradação da saúde mental e física dos trabalhadores. O mesmo se dá neste universo dos concursos. Os valores difundidos nestes espaços (como o alto desempenho e a abolição de toda atividade que não é útil para a aprovação nas seleções) criam situações onde há um funcionamento humano exaustivo e até mesmo, mortificador.

Entrevistadora: existe algo na sua saúde que você acha que foi comprometida com esta ansiedade dos concursos?

F: a minha hipertensão. Claro que eu tenho uma herança familiar, mas ela é claramente estimulada por esta tensão. Eu estou aqui trabalhando mas de alguma maneira tem um fio de tensão que diz” eu preciso ir embora, porque preciso estudar hoje”. Ou “não vou dormir tarde porque amanhã é sábado, vou acordar mais cedo para dar uma estudada”. “Ah, eu vou no aniversário de fulano, mas não vou encher a cara, porque quero me preparar para aquela prova que tenho no domingo que vem.” Eu acho que há um fio de tensão. E eu não lido bem com a tensão, não sei me desligar. Eu não vou para festa de aniversário e “Tum”. Tem gente que consegue, que leva isso de um jeito melhor. Eu não consigo. Eu tenho um histórico de ansiedade. Eu tenho isso. (Fábio)

Diante de circunstâncias de reprovação, todo o investimento e “sacrifício” feitos perdem um pouco do sentido. Mesmo durante o processo, antes da etapa final (da aprovação e reprovação) este hiperfuncionamento já dá sinais no corpo de que há sofrimento e que algumas práticas são deletérias à saúde. Neste momento, não há uma reflexão sobre a organização e gestão da “vida concursante”: os indivíduos, mesmo adoecendo, continuam com o mesmo ritmo de estudos, acrescentando a ele consumo de medicamentos para melhorar o mal-estar físico.

Diante de todo este processo exaustivo, alguns entrevistados demonstraram cansaço. Relatam que declinaram temporariamente dos estudos para concurso. Porém, declinar deste projeto não é uma escolha fácil. Isto levou a emersão do ponto a seguir.

6- O desânimo diante das seleções: consequências de um hiperfuncionamento de si

Como vimos acima, ter como objetivo de vida um concurso considerado “top” leva os candidatos a uma vida onde a exigência, o comprometimento e expectativa fazem parte do cotidiano. Diante deste quadro, alguns adoecem e outros criam suas estratégias para não enfermar, como a prática de exercícios físicos.

No entanto, existem também aqueles que repensam o projeto do concurso, a medida que não aprovam em sucessivas seleções. Alguns refletem sobre a necessidade de estar constantemente colocando-se a prova, em como a vida passa a se restringir a este objetivo:

Quando eu entrei aqui eu fiquei um bom tempo tentando concurso. E vendo como retrospectiva, aquilo não me fazia bem, porque na minha situação particular eu ... Bem, eu comemorei quando passei aqui, fiquei feliz, mas era quase como se houvesse uma tensão por trás. Comemorar por passar neste concurso era quase como ganhar uma batalha no meio da guerra. Então eu estava aqui, mas estava meio tenso, pensando “tenho que continuar, tenho que continuar”. Aí os anos foram passando e em função de outros acontecimentos que não estão relacionados a escolha profissional eu parei. Hoje em dia eu me encontro parado. (Murilo)

Observamos nesta passagem que o candidato, diante de situações adversas a esta trajetória, mostra-se pouco otimista para continuar no caminho de seleções. Nota-se que há dificuldade em afirmar, com confiança, que não se retornará mais ao projeto de alcançar um cargo mais alto, mas que a análise sobre esta escolha tem sido realizada:

(...) eu já estou desistindo, já fico pensado se quero continuar tentando, perdendo meu tempo, ou se eu mudo para fazer uma coisa diferente, porque eu já não tenho mais paciência, ou se continuo insistindo nisso. Porque já tenho 31 anos, eu quero casar, eu quero ter filhos, e mal ou bem para mim é incompatível. Eu acho que não dou conta de cuidar de uma casa, de cuidar de um filho e fazer concurso. Aí se eu passar, e se precisar trabalhar no interior? são coisas que não dá. Mas já deixei sim, já deixei de fazer planos para mim, até nos estudos: “ah, eu vou fazer uma pós, vou fazer mestrado, ah não não. Não posso fazer porque tenho que estudar para aquele concurso. E aí? Vou estudar como, se tenho que estudar para concurso com aquele monte de textos? E outras coisas: poxa, eu quero fazer um curso de fotografia, eu quero fazer outras línguas, ou seja, eu quero fazer outras coisas até fora do Direito que não tenho como

fazer. Ai você vai e pensa, “eu não vou ter tempo”. Até academia que quero fazer, aí vou me cansar...já chego cansada, se fizer academia não vou aguentar, vou chegar em casa e dormir. São estas coisas assim. (Eduarda)

A possibilidade de rever os planos é atravessada por outras questões. Desistir de fazer concursos é um projeto que apresenta também revezes. Dentro de uma organização onde muitos colegas prestam concurso, afirmar que se está desistindo deste projeto não é simples. Embora reconheçam que o concurseiro pode entrar em um processo de adoecimento devido aos fatores acima relatados, há também a preocupação com a estagnação, com a sensação de acomodação, com o sentimento de fracasso e o desconforto de não se sentir reconhecido no trabalho exercido.

Um entrevistado pontua, inclusive, que não desejar estar nesta progressão pode ser considerado “acomodação”. Alguns funcionários, até mesmo cansados pela constante rotina de estudos que um concurso pode requerer, sentem desconforto em afirmar que não desejam mais continuar.

O que eu vejo é assim...as pessoas de certa forma cansam da rotina de concurso público. Muitos do que estão aqui (no MP), talvez 30 ou 40% desistiram e não vão mais tentar concurso público. Existe outra parcela importante, que também deve girar em torno de uns 30% que também não está estudando, mas se você perguntar: e aí, parou? Ela vai ficar receosa de dizer “Sim, parei”. Como se estivesse passando um recibo de que “se acomodou na vida”. Isso é muito comum aqui. A pessoa não faz nada que objetivamente mostre que ela está pretendendo estudar, mas se você perguntar se ela parou, você vê que a pessoa faz uma cara assim “ não... to tentando”. Na verdade não está tentando, mas a pessoa se sente premiada, como se tivesse se justificando. (Murilo)

Percebe-se nesta passagem o desconforto que a desistência pode trazer. Se o projeto de sucesso é a progressão, não estar em progressão é afirmar o insucesso ou

ainda, seria como “sair da norma”, no sentido de que a norma é prestar concursos. um candidato inclusive, pontua sobre esta “norma” concursseira:

Eu acho, que diferente do que se pinta aí fora, concurso não é uma coisa para todo mundo. Eu acho que tem muitos talentos, aqui dentro mesmo (do MP), completamente desperdiçados. Acho que a sociedade cobra muito esta posição social, a estabilidade, esta coisa muito organizada, mas acho que a vida tem muitas outras frentes que a gente nem sabe que existe, que não desenvolve. Eu não acho que o concurso público resolve a vida de todo mundo, e não penso que as pessoas que tentam concurso público as mais interessantes... (Fábio)

Porém, mesmo questionando o concurso como norma, o entrevistado não apresenta qualquer outro plano que não passe pelo público. Afirmar que parou com as seleções, ou que está desanimado, parece ser aceitar a estagnação, diante dos colegas que buscam a ascensão no cargo. Os indivíduos refletem sobre as possibilidades que podem perder, de ter maior salário e com o sonhado reconhecimento, que advém de alcançar um posto muito almejado.

Algumas vezes, nas entrelinhas das entrevistas, percebe-se que este signo “fracassar” está associado a esta interrupção nos concursos. Alguns entrevistados até refletem que seria fracassar, mas no sentido de tentar concurso, o que não quer dizer frustrar-se em tudo, e que existiria a possibilidade de estabelecer outros projetos.

Às vezes a gente fala em fracassar, mas fracassar no êxito do concurso. A pessoa pode ter um sucesso enorme em outra carreira. Como advogado por exemplo, que eu acho que é uma carreira fascinante. (Julio)

Em duas entrevistas foi observado o desejo de interromper este projeto do cargo top. Nas outras, pouco se fala nesta possibilidade. Há a afirmação da legitimidade de se tentar outro projeto, mas a maioria dos entrevistados não parece ter o desejo de investir em outro caminho que não seja o concurso público. Inferimos que isto é alimentado por

tudo o que já foi dito anteriormente: o desejo de segurança, boa remuneração, reconhecimento; por ser um projeto familiar e algumas vezes, do grupo de pares, amigos e de trabalho. Mas podemos pensar também que o projeto para os cargos top, e até mesmo o receio de interrompê-lo, é também afetado por outra instância, a das organizações.

7- Movimentos e posições dentro das organizações públicas

7.1 Da instabilidade do mundo do trabalho à sucessão de concursos como estratégia de crescimento: O público e as carreiras na organização.

Analisa-se nesta pesquisa que o emprego público é uma forma de fazer face a situações distintas, como já citado no texto: a instabilidade do mercado de trabalho, que além de provocar demissões também oferta poucas vagas que garantam todos os direitos trabalhistas (como férias, 13º salário), e é uma forma de manter um patamar social, já que a maior parte dos concursos oferecem as condições de tempo e remunerações compatíveis com a necessidade dos concursantes. Este cenário faz com que muitas pessoas procurem concursos, alguns até mesmo fora de suas áreas de atuação, como na passagem abaixo:

Meu primo é formado em engenharia civil, e não gostava, porque tinha que trabalhar em obras etc, passou para técnico do Tesouro Nacional e é Auditor Fiscal. Minha prima, ela fez farmácia, vivia fazendo concurso público. Conseguiu passar para Vigilância Sanitária, mas mudou e agora ela trabalha em um tribunal, tá trabalhando no TRT, nada a ver com ela, (risos). Meu irmão é engenheiro químico, fez concurso para a Petrobras,..trabalha lá. Minha prima é professora e fez concurso para professora. (Eduarda)

Mas, depois que os concursados possuem estabilidade, o que os moveria ao segundo patamar de concursos?

Nestes casos estas necessidades já foram sanadas (trabalho estável, com férias, 13º salário), ou seja, já se tem garantida a sonhada estabilidade financeira. Porém outras questões ligadas ao exercício da profissão aparecem, como a invisibilidade do trabalho, a disparidade de salários na organização, entre outras questões.

Para a maior parte dos entrevistados, a sucessão de concursos está associada a uma ideia de progressão na carreira. Depois da Constituição de 1988, só se pode entrar em cargos públicos através de concurso. Logo, é preciso sempre procurar avançar através destes.

Pesquisadora: e quando vocês entram nestes concursos já pensam nisso: ah, vou entrar para este cargo de analista, para depois passar para este..

Hum hum...muitos pensam assim. A gente até tenta direto, ou seja, tenta um cargo desses (cargos como de Procurador, Defensor, Promotor) sem antes passar em outro. Um pouco depois que me formei passou a ter a exigência de atividade jurídica, então você tem de necessariamente trabalhar como advogado por três anos, ou em um cargo de Analista, ou em qualquer cargo que seja privativo dos formados em Direito. Então muita gente “tem” de fazer isso: advogar ou fazer um concurso para analista para ficar 3 anos trabalhando e ter cumprida a exigência de atividade jurídica. (Bruno)

Estar na organização contribui para o “mal-estar” em ficar no cargo em que está; pois nela se tem contato com os que tentam e com os cargos top e aprovam, já que Analistas e Promotores trabalham juntos. É uma situação peculiar ao Ministério Público. Ali, no exercício de suas funções, ambos se comparam. Logo, cada Analista acredita que pode ir além, ganhar mais e ter mais autonomia, até porque trabalham com pessoas que alcançaram este sonho. Neste momento, parece que todos os benefícios que no momento em que aprovaram no cargo de Analista já os satisfaziam, como a estabilidade, não surtem mais efeito. É preciso mais.

Vincent de Gaulejac destaca que ao longo da história, sofremos mudanças do ponto de vista ideológico, associadas a ética do trabalho (Gaulejac, 2005, pág. 11). Passamos de sociedade associada a valores como a autodisciplina e ao trabalho duro, a uma sociedade de gestão, mais associada ao trabalho como uma identidade para si.

Acho que aqui no Ministério Público, as pessoas sempre querem mais. Raríssimas as pessoas que não querem fazer mais concurso. E quem não quer nem fala. Quem não quer diz que não está estudando, dá uma desculpa ou não quer porque não está “fazendo por onde”.
(Bruno)

O trabalho, a partir da Revolução Industrial, principalmente na classe média, tinha propósitos associados à certa acumulação de capital como forma de prover um futuro melhor para o grupo. Aos poucos esta ideia foi substituída pelo consumo. O trabalho, neste momento, perde um pouco de seu patamar central, criando uma “crise da ética do trabalho” e certo vazio, que foi substituído de outras formas, mas todas incompletas (Gaulejac, 2005, pág 12). A ética do trabalho tradicional, reconhecendo todas as críticas, ao menos permitia aos sujeitos o sentimento de estar integrado ao sistema no momento em que se adquiria um trabalho. A partir disso, se progredia dentro dele, se limitava os desejos, se projetava o futuro.

Hoje, na ausência destes valores, destaca-se a necessidade de mudança e reinvenção; do trabalho, dos vínculos, da sexualidade. Há um mal-estar constante, uma sensação de incompletude, no sentido de que a sensação de satisfação, quando é alcançada, é efêmera e logo se foca na busca por outros projetos.

Nas trajetórias analisadas percebe-se um mal-estar. Há o desejo por um novo lugar que esteja associado a execução de um trabalho que traz um reconhecimento maior, maior padrão de consumo e ainda, uma reinvenção de si, pois estes ofícios pressupõe outras formas de “ser”. A maior parte dos cargos almejados de nossos entrevistados (Procurador, Juiz, Delegado) implica no exercício da autoridade junto ao grupo social e em ter maior autonomia no exercício da função na organização (assinar

produto do trabalho, administrar a própria carga horária). Além de usufruir de maiores salários, há diversos benefícios associados aos mesmos, como maior período de férias.

Dentro da hierarquia das organizações (Ministério Público e os mais diversos Tribunais), é uma das colocações mais altas e de maior visibilidade. Além disso, a alta exigência necessária para alcançar estes cargos torna pouco frequente a admissão nestes concursos. Portanto, quem aprova, se destaca diante dos demais colegas.

No caso do Ministério Público, especificamente, há diferenças consideráveis entre o cargo de Analista e Promotor: estes não assinam ponto, pois não precisam trabalhar no prédio da organização, podem cumprir seu trabalho em casa. Há um salto salarial relevante: a diferença é, em média, três vezes mais que o cargo de Analista. E ainda há que considerar as práticas de poder cotidianas. Há relatos onde o funcionário de cargo melhor remunerado exerce sobre os outros, práticas que realçam a hierarquia, como Analistas que acabam sendo secretários de seus Promotores, que de certa forma, contribuem para que as pessoas queiram sair daquele espaço de trabalho ou ocupar o espaço acima dele.

Pesquisadora: Por que hoje você mudaria principalmente deste emprego?

Primeiro, como te falei antes, não só por questões vencimentais. Eu ganho bem hoje, para o padrão brasileiro, mas estas carreiras que eu estou falando elas são top de linha, realmente, são carreiras excelentes, estruturas excelentes, mas principalmente, para ter mais liberdade de horário, trabalhar assim, por exemplo, um Promotor. Eu tenho que vir de segunda a sexta. Eu adoro a minha chefia, me dou muito bem com ela, mas a instituição impõe as regras. A minha chefia não pode quebrá-las, mesmo que ela quisesse. Então eu tenho que vir todo dia, tenho que cumprir meu horário, se eu virar as costas para os processos eles vão começar a acumular, porque meu trabalho hoje é com eles. Vão chegando todo dia, não tem como virar as costas. Claro, Promotor não tem como virar as costas, eu não quero moleza, não é isso que quero dizer, mas eu quero ter maior independência funcional. Quero poder “ah, hoje vou trabalhar só na minha casa. Vou levar os processos pois não estou me sentindo bem”. Vou ter esta liberdade, entendeu? (Maria)

Quase todos os entrevistados planejam suas vidas a partir de uma sucessão de concursos de diferentes graus de dificuldade. Primeiro planeja-se passar em um concurso cujo grau de exigência seja menor, como analista judiciário, por exemplo. Conseguindo a estabilidade com o cargo público exercido, retoma-se o projeto de outros concursos de maior rentabilidade, autonomia e grau de dificuldade.

Pesquisadora: você percebe que as pessoas daqui tem vontade de fazer outros concursos?

Olha, eu acho que 90%. Esse cargo que nós estamos aqui, eu não sei em outras carreiras assemelhadas, analista, mas em outras carreiras tem mais ou menos as mesmas funções, com outros nomes; eu acredito que 90% persiga a mesma coisa que eu sim. Tenho colegas que tem filhos, tem mais dificuldade, estão satisfeitos com a carreira. Fico feliz, acho ótimo, depende do histórico de vida né? Tem pessoas que tem marido, já ganham muito bem, ou estão há mais tempo aqui, ou outras pessoas que não se preocupam com o trabalho intelectual, estão felizes com o trabalho mecânico administrativo, cada um tem seu jeito. Mas eu acredito que no âmbito do meu trabalho, 90% pretende usar este cargo como uma escada. É um cargo, estatisticamente falando, altamente rotativo, como outros que a gente vê por aí. Muitos colegas estudando. (Maria)

Observa-se que nenhum dos entrevistados pensa em associar uma possível carreira privada ao cargo público. Como advogado, isso se explica: de fato, um concursado do MP não pode advogar, visto que o teor de sua função implica neutralidade na confecção do parecer. Mas apenas um dos entrevistados afirmou o desejo de mudar para outro ramo. A maior parte não cogitou trabalhar em empresa privada, enveredar para outra área ou ainda, associar o emprego público a um negócio próprio.

Raramente você vai ver aqui (Ministério Público) alguém sair para a iniciativa privada. O cargo já é uma coisa vinculada a continuar no concurso público. Porque até pela

natureza da função que você faz né? você está muito mais preparado pelo que você faz para fazer um concurso da mesma instituição do que sair daqui e ir para a advocacia. Lá você vai ter uma outra visão, do que você está acostumado, do que você está preparado para esta atividade. (Julio)

É como se os entrevistados fossem especialistas no público. Todos os caminhos vislumbrados passam pelo exercício da função pública. Nas entrevistas, observa-se que esta trajetória foi assim estipulada antes mesmo de adentrar em qualquer cargo: nas entrelinhas percebemos que a inserção pelo trabalho só parecia crível, para eles, através do público. Muitas pessoas não procuram outras experiências, mesmo que passem anos tentando concurso, o que aumenta a angústia e a ansiedade.

Há que se destacar que o concurso como projeto privilegiado de inserção no mercado, é muito característica do grupo de pessoas formadas em Direito. Conforme colocado no capítulo dois desta tese, desde a colonização que se investe na formação em Direito e para o projeto do concurso público. Diferenças temporais a parte, este continua a ser o projeto de vida de muitos brasileiros. .

7.2- Participação das organizações na produção da “subjetividade concursante”

Pensando a trajetória dos concursados, pode-se analisar que antes mesmo de adentrar no serviço público, existe uma teia de influências que os leva a este caminho, que inclui não só a família e pares, como também as organizações educacionais. Mais tarde, agregam-se a estas, as organizações de trabalho. São sobre estas influencias que se constrói os tópicos abaixo:

7.2.1 A Universidade

Obervamos que o serviço público é apresentado aos entrevistados não só pela experiência que, ao longo de nossas trajetórias, todos temos com as organizações públicas, como também pela grande propaganda que há em torno deste tema (como por exemplo: propaganda de cursinhos e concursos em geral). Em especial, o estudante de

direito está mais suscetível a este tipo de influência, visto que há um forte apelo que surge desde a universidade para que estes alunos sejam futuros concursados:

É, eu formei na UERJ, e a UERJ é conhecida por formar pessoas que querem concurso. Para você ter uma ideia, na minha turma deveriam existir umas 150 pessoas e se tiver cinco advogados é muito. Assim, 10, destes 150 são advogados, todos os outros fizeram concursos. (Eduarda)

Este mesmo discurso surge também em outra entrevista:

Pesquisadora: Uma vez que este plano foi traçado, houve alguma coisa que te influenciou a continuar nisso? Alguma instituição, amigos, trabalho...

Bem, a universidade que eu escolhi para fazer Direito era uma universidade que, na época, hoje talvez nem tanto, era vista como uma fábrica de concurseiros. Até foi um dos motivos que levou a escolher. Então, um dos motivos que me levou a escolher foi isso e lá o processo foi se retro alimentando, porque existia este clima, pelo menos na minha época de graduação, existia este clima de alunos de direito da UERJ mirarem concurso público.

Pesquisadora: E o que era para você a fábrica de concurseiros?

Era um pouco a ideia que eu fazia que a UERJ era uma universidade que preparava os alunos para fazerem concurso público. Era o principal atrativo da universidade e naquele tempo eles alimentavam isso também. A instituição alimentava.

Pesquisadora: E seus colegas também tinham esta visão da UERJ quando entraram lá?

A imensa maioria sim. Posso te dizer que no mínimo, 70%. (Murilo)

Podemos inferir, então, que as pessoas que cursam Direito estão inseridas em espaços organizacionais que contribuem para que o concurso público apresente-se como um caminho viável. Uma vez dentro destes espaços, as trocas ocorridas nos grupos podem corroborar com este caminho, visto que os funcionários compartilham de valores semelhantes com relação ao trabalho, o que inclui o desejo de ir além do que já alcançou no momento.

Sobre isto, retomamos a importância do grupo na construção da subjetividade (Carretero, 1993): o grupo influencia na organização da vida e ocupa um lugar privilegiado na formação de “envelopes de identidade”, ou seja, constitui um espaço intermediário onde se situa a passagem entre a realidade psíquica interna e o mundo exterior. Podemos afirmar que a família, os grupos de universidade e trabalho são grupos de pertencimento que influenciam a produção subjetiva concursante. Uma vez dentro destes, o sujeito incorpora suas normas, sua cultura e seus “projetos”, construindo sua forma de agir no mundo a partir de como lida com todas estas questões.

Boa parte dos professores eram exemplos, mas não se colocavam desta forma. Se você pegasse o currículo deles você ia ver que de uma forma ou de outra eles estavam em concurso. Ao longo da minha graduação na UERJ a disciplina considerada mãe no Direito é o Direito Civil. E Direito Civil na UERJ é cursado em dez períodos. E a UERJ tinha a metodologia na época de deixar a turma com o mesmo professor de Direito Civil ao longo de 5 anos. E a gente teve um exemplo de professor que quando nós começamos, ele era advogado privado e ao longo do curso fez concurso para advogado do Estado. Então foi um caso curioso, porque até o professor que estava estabilizado em escritório ao longo do percurso se viu premido a tentar concurso público. Embora ele não fizesse apologia disso de maneira explícita, o que ficou subentendido para mim, e acredito para boa parte dos colegas era que o concurso público era um chamariz muito grande. (Murilo)

O concurso surge também como uma reapropriação daquilo que está disseminado nestes grupos, a medida que os professores, os pares e colegas de trabalho também compartilham deste projeto.

Tem uma coisa que eu acho interessante... os professores que eram Juízes, Promotores e Procuradores tinham mais nosso respeito do que aqueles que não eram. Então o professor concursado era mais respeitado. Eu acho que eu tinha um ou dois exemplos que fugia isso, mas a maioria... acho que o concurso legitima...ah, esse aqui deu certo! A sociedade rotula. Tenho esta impressão. (Fábio)

Logo, podemos inferir que aquilo que se idealiza sobre a função também é construído nestes espaços, anteriores a ocupação do cargo público. O lugar de prestígio e reconhecimento que os professores ocupam não advém do seu lugar enquanto professor, mas de sua posição enquanto servidor público.

O que é interessante perceber é que mais uma vez este discurso não parece imbuído de uma preocupação com o “teor público da função”. Nenhum entrevistado relata admiração pela forma como estes professores, por exemplo, exerciam seus cargos. Analisamos esta ausência como a possibilidade deste tema não ser uma preocupação dos entrevistados.

7.2.2 A organização de trabalho

A família e a universidade, segundo os entrevistados, apresentam-se como grupos privilegiados de partilha de valores associados ao ingresso na carreira pública. Mas podemos afirmar que a continuidade neste caminho também recebe a influencia dos pares de trabalho e das organizações de trabalho, onde se está inserido, visto que nesta muitos participam da dinâmica dos concursos.

Pesquisadora: Você sente incentivado pelo Ministério Público ou pelos colegas a tentar concursos?

Pela instituição sim. A instituição, por exemplo, não restringe. Eu estou fazendo este meu curso, posso cumprir meu horário e terminar um pouco mais tarde. O meu chefe me incentiva a estudar neste sentido, não se opõe, não coloca obstáculos, nem a instituição coloca obstáculo nenhum. Os

colegas, eu percebo que entre os colegas tem os dois grupos: tem os que acomodaram, assim entre aspas né? Querem ficar e ficam mesmo. Percebo que estas pessoas são mais velhas que eu, que estão aqui há mais tempo; e tem os que continuam estudando para concurso. (David)

A partir da passagem, podemos analisar também que o Promotor, dentro deste espaço organizacional, funciona como uma espécie de líder. E isso pode se dar nas entrelinhas do exercício do trabalho: Se analisarmos a organização histórica do Ministério Público Brasileiro, observamos que existe uma forte hierarquia entre seus cargos principais. Um Analista, como descrito no capítulo sobre o funcionamento da organização, ganha menos que um Promotor, é obrigado a cumprir suas horas de trabalho dentro da instituição, possui menos dias de férias, entre outros benefícios. O Promotor, apesar das horas dedicadas aos estudos de promoção em um concurso público de alta dificuldade, possui maior quantidade de benefícios, mas a mesma escolaridade.

Isso de fato contribui para que, qualquer Analista, em algum momento, pense na possibilidade de ascender na instituição. Se a mesma escolaridade é exigida, se a prática na função já é experimentada, por que não ser um Promotor?

(Sobre o uso do concurso como um trampolim)

(...) No Direito, as pessoas querem sempre usar um concurso como trampolim para o outro. É mais comum do que nas outras carreiras, dos outros cursos. (...) Porque no Direito os patamares são outros como é judiciário, Ministério Público. Patamares hoje em dia muito valorizados. A própria Defensoria é muito valorizada. Paga similar ao que paga ao Juiz e ao Promotor, mais ou menos um pouco menos. Ai o pessoal do Direito fica mal acostumado, fica sempre querendo mais porque se compara sempre com o que está acima e não com o que está abaixo, que é a natureza do ser humano. Olhar para cima e não para baixo. Isso porque os salários dessas carreiras “top” jurídicas são altos então, isso leva naturalmente o estudante de Direito, o profissional de Direito, querer chegar nestas carreiras, que é um funil danado. Muito difícil. (Bruno)

Esta mesma perspectiva aparece em outra entrevista:

Pesquisadora: E você, percebe que as pessoas aqui tentam muitos concursos para sair daqui?

Entrevistado: sim, não vou falar que é maioria, mas há um, do que a gente fala, mudança do quadro. As pessoas a cada dia sonham com outro cargo. Sempre refletindo que ele passe em um cargo onde passe a praticar os atos judiciais. Naquilo que eu acho que entra nesta área de concurso jurídico, os cargos mais disputados são os cargos de autoridade, da sua capacidade postulatória, de praticar atos judiciais perante o poder judiciário. Então a maioria tenta isso, galga isso. Além é claro, que permite você ter uma remuneração maior porque tem um maior grau de responsabilidade. Mas existe um nível muito grande aqui dentro desta procura. Constantemente estudando e tentando provas, inclusive para o próprio Ministério Público, que ainda tem o cargo de Promotor de Justiça e que sempre tem o concurso. Então você já é da instituição e quer galgar, por concurso a ser membro do ministério público. (Julio)

Podemos deduzir então que, estar próximo ao cargo “top” é uma das questões organizacionais que podemos considerar como incentivadoras da mudança de cargo. Em algumas organizações, a diferença do cargo “top” (Procurador, Promotor, Defensor, Juiz etc) para aqueles que são cargos de apoio (como analista processual, por exemplo) é enorme, como já relatamos. Isso fica evidente na passagem abaixo:

(...) então talvez o que cause este efeito de todo mundo se questionar e se propor a fazer um concurso publico é a discrepância, entre a remuneração. O servidor que acompanha na atividade fim da instituição, aqui no MP, ele começa a sua carreira com R\$ 5400,00. Mas ele está lidando com alguém que ganha cinco vezes o que ele ganha, então é como se a pessoa fosse cinco vezes melhor. E, estritamente, o grau de conhecimento intelectual é o mesmo. (Julio)

Uma Promotora entrevistada salienta que o próprio exercício da função, a familiaridade com o trabalho, contribui para que os analistas se aproximem do trabalho dos Promotores:

(...) Conforme você vai trabalhando, por exemplo, o analista que trabalha comigo, quando chegou no MP, gostava muito de direito penal. Caiu na minha mão, eu só faço a parte civil, não trabalho com penal há muitos anos. Ele agora está muito mais atado a questão civil que a questão penal. (Maria Luíza)

A organização, neste sentido, também influencia o sujeito neste desejo de ascensão. Para crescer dentro da organização, é preciso prestar o concurso, ou seja, ter uma carreira nestes espaços depende de sucessivos concursos. Retomamos aqui o que destaca Eugene Enriquez (1997): uma vez internalizadas as normas e regras advindas de um representante institucional, o objetivo é que elas possam ser atendidas e reproduzidas. Um veículo importante nesta dinâmica são os mecanismos de formação, pois toda a instituição é formativa e é através da educação que ela se perpetua para as segundas gerações. Os estudantes de Direito são formados desde a universidade para trabalhar com organizações normativas. Uma vez dentro destas, continuam a ser formados por elas. Ali, eles tem contato com os líderes, com aqueles que representam as organizações. Querer ser um líder, um dia, contribui para que se submetam as regras, aprendam com elas, repasse-as através das práticas de trabalho. Neste sentido, há uma dinâmica de poder que comporta amor e morte, pois, ao mesmo tempo em que o indivíduo se submete às instituições, suas ideologias e discursos, pelo seu desejo de fazer parte do grupo, ele é submetido a um sistema de sanções, quando da não submissão às regras. No Ministério Público estas parecem incorporadas e é curioso observar que em nenhuma entrevista houve algum discurso referente à busca por melhorias para o cargo de Analista. Os entrevistados privilegiam passar em outro concurso, para Promotor (o cargo mais alto da organização), e não citam a possibilidade de buscar melhorias, através do coletivo de Analistas, para o cargo que exerciam. Isso porque os analistas não acreditam que haja possibilidade de mudança, visto que a organização se estabelece a partir destas diferenças.

O MP está vinculado ao cargo de Promotor e Procurador. Então a minha visão é que não adianta querer equiparar: não tem como. Vai ser sempre diferente porque o nosso cargo é acessório. Entendeu? Nós temos um cargo que é acessório. Então enquanto cargo acessório ele nunca vai ficar igual. Pode até fazer melhoria de condição, mas acho que é até um equívoco você fazer uma análise do cargo sem olhar para fora daqui. Os cargos aqui de Analistas não são mal remunerados. Não são mal remunerados em um quadro global que exista por aí., em empresa privada e até em outros cargos públicos. O problema aqui é que as pessoas só enxergam dentro da instituição. Neste caso, você pensa: “ não, eu tenho a mesma formação, na prática faço o mesmo trabalho...”. O panorama geral da instituição é em função dos promotores. Então, tentar igualar, equiparar, é uma luta inglória, que não levará a nada. Eu acho que se pode lutar por melhorias no seu cargo, mas esqueço cargo fim da instituição. (Murilo)

Logo, são corriqueiros os casos de funcionários que já entram no Ministério Público buscando ascender. Alguns entrevistados afirmam que fizeram concurso para os cargos que ocupam para que esta função sirva de “escada” para outros cargos.

A Promotora entrevistada afirma que isso é um fenômeno recente, principalmente porque o cargo de analista é um cargo atual; a função existiria há apenas dez anos. A partir disso pensamos: como uma organização se sustenta a partir desta dinâmica de alta rotatividade?

Deve-se interrogar o quanto que o Ministério Público pode ser prejudicado ou não por este fenômeno, mesmo porque este impacto não era objeto da tese. Mas podemos pensar sobre outro vetor: será que existem nestas organizações (onde as pessoas concursadas já estão trabalhando) outras razões que fomentem a continuidade deste fluxo constante? Esta pergunta levou a construção do tópico seguinte.

7.3- A “invisibilidade” do trabalho na organização

Os entrevistados ocupam o cargo de Analista Processual, no Ministério Público. Esta função implica que o servidor verifique o processo, o estude, escreva inicialmente um “parecer” e depois, passe este parecer ao Promotor, Procurador, Defensor etc. Este, por sua vez analisa o processo, o que foi escrito pelo Analista, acrescenta ou retira o que julga necessário e assina. A responsabilidade sobre o parecer é do Procurador ou Promotor, pois ele o assina. Então, podemos dizer que o produto final é assinado pelo cargo mais alto e o Analista não é referido em nenhum momento deste produto final. Isso produz a invisibilidade do trabalho do Analista, a medida que este participa efetivamente da confecção do parecer, mas não tem reconhecida a autoria do seu trabalho.

Aqui (MP) isso me frustra, porque eu faço um serviço aqui no Ministério Público, que eu não assino. Meu trabalho eu faço para outra pessoa que assinar. É como um Oficial de Justiça, que ajuda ela a fazer o parecer, entendeu? Então acho isso um pouco frustrante. Você estudar tanto e não assinar. Até um estagiário assina uma peça. Na Defensoria eu assinava com o Defensor. Aqui a gente não assina. Eu acho isso até um pouco ridículo, isso é deprimente no nosso cargo. Mas é um cargo bom para estudar. Tudo tem um lado bom na vida. Aqui é bom, tem uma estrutura ótima para trabalhar. Uma estrutura dessa não tem em quase nenhum órgão público. E para estudar, dá uma tranquilidade. (Bruno)

Para Dejours (1994), o reconhecimento do trabalho é um dos fatores mais importantes na construção de um equilíbrio psíquico e na contribuição para garantir a produtividade. Esse reconhecimento se inscreve de duas formas: através do reconhecimento da utilidade do trabalho executado e o da beleza. O primeiro diz respeito a utilidade técnica, social, econômica do trabalho executado e geralmente este reconhecimento passa pelo crivo do chefe ou daquele superior, ou o usuário ou cliente do serviço, que perfilha o trabalho executado como necessário, importante. Já o segundo está relacionado aos pares de trabalho e a comunidade em geral, tem ligação

com a originalidade do trabalho, e o reconhecimento do que há de elegância, criatividade e até mesmo, beleza, no que foi executado pelo trabalhador.

Acho que há uma situação que te estimula a não ficar aqui muito tempo. Por seu trabalho não ser valorizado, por você fazer um trabalho de uma pessoa que ganha cinco vezes o que você ganha. Não me sinto estimulado a ficar aqui não. Acho que se eu fosse mais valorizado, acho que se eu tivesse a oportunidade de mostrar o meu trabalho e não o trabalho que eu faço para outro assinar, acho que teria condições de ficar por aqui. (Fábio)

Problematizando este conceito, podemos perceber que há níveis organizacionais deste reconhecimento, mas a própria organização serve como uma espécie de entrave para que os Analistas sintam-se reconhecidos. Como os usuários do MP ou ainda os trabalhadores envolvidos no andamento de um processo nas diversas instâncias, poderiam reconhecer a criatividade, a utilidade ou a boa técnica de um parecer se é vedado a aquele que escreve a assinatura de seu trabalho? Talvez um pouco deste reconhecimento possa vir de seu chefe imediato, o Promotor, que muitas vezes é o único que tem acesso ao texto que de fato fora escrito pelo Analista. O reconhecimento, quando existe, fica na “seara interna”.

Na verdade o que vai definir se você vai gostar ou não desta função aqui é se você quer um grau a mais de responsabilidade nos atos. Como a gente não tem capacidade nenhuma, de acordo com a lei para assinar qualquer documento ou dar co-autoria de assinar documentos, o seu grau de co-autoria é interno. Já eu sempre almejei, como eu já trabalhei com atividade externa, você assina o que você faz, como produto intelectual da sua capacidade de produzir, te dá uma satisfação maior, porque “te dá garantia” de alguma forma, foi você quem fez. Então uma das coisas de questionar, no sentido de estudar mais para alguns cargos, é ter o resultado final do que você faz. Isso aí o Delegado tem, o Defensor Público tem. São protagonistas dos atos judiciais. Então há uma responsabilidade muito grande, mas há também um reconhecimento maior pela natureza social, pela sociedade, do que você faz. Aqui isso fica afastado. Fica só na seara interna. (Julio)

Podemos afirmar que a invisibilidade do trabalho é um fator para a insatisfação do Analista e mais um ponto que o incentiva a continuar a prestar concursos. Há vários aspectos ligados as práticas organizacionais que levam os Analistas a idealizar o cargo acima e almejá-lo, até mesmo como forma de sair desta situação de invisibilidade. A organização é permeada de valores, simbolismo. São os valores que diferenciam Analistas e Promotores e até mesmo os segregam, criando desejo de ascensão ou mudança de cargo nos servidores menos valorizados. Neste ponto consideramos que ao mesmo tempo em que o componente simbólico (Enriquez: 1997) institucional se expressa na organização, utilizando-se dela para existir e se expressar, contribui para a mudança desta mesma organização. São as práticas de poder, a forma como esta organização se sistematiza que muitas vezes se torna “problemática” para os funcionários. Isto contribui para a desmobilização do servidor diante de sua atividade, diminui sua implicação com o trabalho e motiva o desejo de ascender para outro cargo.

É só a questão financeira e de trabalho mesmo, porque você como analista faz a mesma coisa, mas ganhando 5 vezes menos. Isso te deixa às vezes pensando: poxa essa pessoa está só assinando e estou ganhando 5 vezes menos... eu podia estar ganhando a mesma coisa, porque estou fazendo a mesma coisa. Hoje em dia é mais isso. Não é mais aquilo “ah, meu sonho é ser promotora”.
(Eduarda)

Danièle Linhart (2011) afirma que os coletivos, por meio de sua ação, tentariam se contrapor à hierarquia e à direção para procurar diminuir o sofrimento. Ponderamos que o conjunto dos Analistas “se contagiam” nesta perspectiva de buscar o concurso como uma forma de promover mudança. Simultaneamente, reconhecem as questões ligadas à função, como o reconhecimento frágil do trabalho exercido. A estratégia privilegiada é alcançar o lugar acima na hierarquia e talvez exercê-lo de modo diferente. Buscar na organização do trabalho um lugar que possibilite o uso de suas competências e o reconhecimento destas.

7.4 O “público” da função

Albrecht e Krawulski (2011)⁵⁴ realizaram um estudo sobre os motivos que levam alguns indivíduos a buscar um emprego público. Neste, um questionário foi aplicado a 93 alunos de um curso para concursos públicos, com perguntas abertas e fechadas. Entre estas perguntas, havia uma sobre o “espírito público da função”, que os autores definem como o compromisso ético com a coletividade e a preocupação no exercício de uma atividade para o “público” que em tese, deveria haver entre as pessoas que tentam concursos públicos. Dos 93 entrevistados, apenas 13 demonstraram esta preocupação.

O mesmo se deu nesta tese. Embora todos os entrevistados parecessem implicados em seus afazeres do Ministério Público, foi pouco citado por eles a preocupação com o fato de seu cargo ser custeado com recursos de impostos ou ainda que as funções almejadas estejam implicadas com um serviço que deve ser prestado à coletividade. Um entrevistado até mesmo verbaliza que pouco identifica esta preocupação entre os colegas concurseiros:

(...) daqueles que tentam concursos e são mais jovens que eu conheço, eu posso estar sendo pessimista, mas acho que cerca de 30% pensam em algum ideal em relação à instituição. 30% fazem concurso pensando neste papel para a instituição. 70% do pessoal quer o cargo ou a remuneração. O pessoal quer é o emprego. As pessoas dissociam a função pública do emprego público. (Murilo)

Mas pode-se analisar que esta preocupação existe, mesmo que tênue, e surge nas entrelinhas da entrevista, as vezes até mesmo por certa “desilusão” sofrida por funcionários que veem sua função ser exercida apenas de forma burocrática:

⁵⁴ As autoras do estudo utilizam aqui dois autores para determinar aquilo que seria o “espírito público”. Ambos caminham na mesma direção: Almeida (2009) e Chanlat (2002). Afirmam que as ações públicas deveriam estar voltadas para uma ética específica, que seria a ética do bem comum, devido a importância que esta representa para o “serviço público”.

Eu esperava que o meu trabalho fosse uma coisa mais relevante, entendeu? E não é. Você fica fazendo sempre a mesma coisa, e é sempre a mesma coisa. Trabalho em um crime, aí todo mundo trabalha também, trabalha, trabalha para o cara ser condenado por tráfico. Aí chega lá em cima, o cara é absolvido. Depois que quase 60 pessoas trabalharem para o cara ser condenado, vem um Desembargador e absolve. Às vezes você vê que eles nem leram as coisas. Isso vai te desanimando, sabe? Outro exemplo: Procurador do Estado. Defende o Estado nos processos em que o Estado é réu, ou seja, entram com ações a favor do Estado. Estas provas eu nunca fiz. Tudo porque eu não suportaria trabalhar em processos como, por exemplo, uma pessoa entra com um processo pedindo remédios e eu, como Estado, tento negar. Eu não ia me sentir bem, eu não ia conviver com isso. (Eduarda)

Este pensamento também se encontra em outras duas passagens de outro entrevistado:

Quando eu comecei a fazer concurso público, eu tinha uma visão um pouco idealizada das instituições. Lógico que eu estava atrás de uma boa remuneração e estabilidade, mas eu juntava a este objetivo a ideia de que as instituições poderiam e deveriam funcionar da maneira adequada. Eu comprei um pouco esta ideia. Aí você entra na instituição e como toda instituição que é formado por indivíduos ela tem de tudo, ela tem certos, mas também tem equívocos. A instituição às vezes se perde um pouco em si própria, o corporativismo surge, então hoje em dia, com 7 anos de instituição, eu tenho uma visão bem menos romântica do que ela representa, dos fins a que ela se propõe. E em relação aos fins que ela se propõe, quais são o que ela realmente consegue atingir. (Murilo)

Muitas vezes o trabalho realizado não é condizente com o que esperavam realizar, de forma que os concursados apenas descubrem o que de fato fariam quando estão no exercício da função. Mais ainda, estes se deparam com questões históricas de uma ordem burocrática que transformam todo o processo em uma máquina cuja

eficiência é pouco clara. Há quase um impedimento do exercício da atividade⁵⁵ em algumas funções. Logo, o espírito público do cargo, quando existe, parece esmorecer ao longo da vida funcional de alguns servidores.

Uma carreira que seja mais condizente com os meus desejos e ambições, que eu gosto muito também de trabalhar com direitos humanos, de opressão... Eu gosto muito do Direito, então, e sem muito ideal capitalista, de ganho, de ganhar muito dinheiro. Então atualmente eu to pensando na Defensoria Pública, ou na Magistratura. (Maria)

Declaração de um Analista, que já ocupou os cargos de Delegado de Polícia Civil, antes de ser servidor no Ministério Público, sobre os motivos que o levou a mudar de função:

Primeiramente, o fator principal é a remuneração. É um fator que te leva até a buscar outro cargo, porque aumenta a sua rentabilidade e isso conta muito para quem tenta concurso público, que é claro, almeja uma renda maior. E segundo a própria natureza da atividade que você faz. Hoje concurso público além da remuneração, tem a ver com procurar uma carreira jurídica onde você se sinta mais realizado. Então um fator motivador de continuar estudando é a realização. Passei por Delegado, para ver como era a atividade e se, eu não gostasse, iria para outra. (...). Em Minas Gerais, o delegado de polícia ocupa várias funções fora a sua natureza. Você acaba sendo diretor da cadeia pública, ou seja, os presos provisórios e condenados ficam sob sua responsabilidade. O delegado administra a cadeia e, além disso, ainda tem toda a estrutura do prédio público, toda a responsabilidade sob os materiais daquela instituição. O que acaba desvirtuando o tempo para cumprir o seu real papel que é investigar, que é apurar os delitos, colher a materialidade para apresentar à autoridade judicial e ao Ministério Público, ou seja, realiza menos investigação. E ainda

⁵⁵ Segundo Clot (2006), a atividade impedida acontece quando o trabalho impõe impasses e os trabalhadores dispõem de poucos recursos para ultrapassá-los. É uma situação de sofrimento e desgaste, onde o trabalhador se vê impossibilitado de construir alternativas para realizar sua atividade.

a falta de material, a falta de amparo administrativo, até mesmo de recursos humanos. Porque numa gama de 4 municípios, 100 mil habitantes, você teria um Delegado, três agentes e dois escrivães. Então é muito pouco para demanda que surgia naquela região. Então, como não tem substituto, e o regime da delegacia era 24 h, porque crime não tem hora para acontecer, o Delegado acaba que faz plantão todo dia e todo final de semana né? Tudo que acontecia, era sob minha responsabilidade de trabalho. Isso acaba afetando sua qualidade de vida. Isso influenciou muito na minha vontade de não ficar no cargo. (Julio)

A produtividade e a eficiência do serviço são igualmente pouco aludidas. Esta ausência nos parece ser um dado significativo. Apenas um entrevistado cita esta questão, afirmando que a falta de cobrança por uma espécie de excelência é um fator importante para a escolha pelo concurso público:

Produzir mais e ter mais eficiência não é valorizado, no serviço público ainda. Apenas alguns canais de Receita Estadual e Federal trabalham com isso. E se aumentar a arrecadação, mais sobra para vocês, servidores. Então é interessante, pois a gente pensa que o aspecto é remuneratório, mas traz mais grau de eficiência. Você tem uma instituição que se preocupa com a eficiência. As instituições quase todas não se preocupam com isso. E talvez seja também uma particularidade que atrai o candidato, porque o candidato fala “olha, eu posso até não ganhar tanto quanto você na iniciativa privada, mas eu também não vou me matar de trabalhar para enriquecer alguém”. Eu não tenho que me submeter a uma carga exorbitante de trabalho porque dentro da natureza dos cargos públicos já é estabelecido previamente o que você tem que fazer. Você não sai daquele âmbito de legalidade do trabalho né? Na iniciativa privada não é assim. (Julio)

O teor público da função é principalmente citado quando se fala da prioridade de disciplinas a serem estudadas para concurso. Os entrevistados afirmam que aquele que presta concurso tem de ter clara a função que quer exercer, pois terá que priorizar os estudos, direcionando para o concurso para aquela função. Neste ponto, quando falam

da escolha da função, acabam falando na atividade, nas prerrogativas para o exercício da função almejada. E é neste momento que se pensa no “valor público”.

Acho que esta geração que vem tentando concursos públicos está mais preocupada com a função social do cargo, querendo realmente mudar (a realidade social), fazer a diferença. Vejo isso muito nos meus amigos que estão passando, em todos eles. Não mudar o mundo, mas fazer no seu dia a dia pequenas diferenças, como formiguinha, de pouquinho em pouquinho. (David)

Ah, eu esperava mais, aquela coisa de juventude, de achar que vai mudar o mundo, acrescentar alguma coisa na vida das pessoas entendeu e não é bem assim. Salvo a Defensoria, em que eu ainda consigo ver um resultado prático, que você ainda consegue ajudar alguém...e você não tem isso no direito, o que me frustrou, eu esperava isso. (Eduarda)

E esta escolha pelo concurso, que implica no valor público da função, se dá principalmente de acordo com o candidato. Quase todos os entrevistados falam que a escolha passa pelo perfil de cada pessoa e embora todos os cargos públicos impliquem em uma ação sobre o “público”, observa-se mais peso ao teor público quando o candidato quer tentar prova para a Defensoria Pública (porque historicamente, é o cargo que lida com mais frequência com injustiças sociais). Esta organização parece ser a que atrai maior número de candidatos com ideologias ligadas a sentimentos altruístas e a “requerer o que é justo”. Quando se cita a Defensoria, há um sistema de ideias associadas à democracia e ao desejo de promover mudança no cenário atual. Mas todos os entrevistados, ao falar do cargo almejado, falam um pouco da ação sobre o público do trabalho:

Porque eu acho que eu tenho vocação para tentar ajudar as pessoas. Eu acho que o Defensor tem essa função. E o Juiz porque ele tem o poder de resolver um problema, coisa que o Promotor não tem, que o Defensor não tem. E eu vejo na prática tantos

problemas que ficam grandes demais: tantas audiências que geram recursos. Eu queria estar ali para resolver. (Fábio)

Outras ideologias também surgem ao falar de outros cargos. O que soa curioso, por parecer paradoxal, é que todos os entrevistados, ao falarem destas ideologias, marcam um posicionamento contra o governo ou o desejo de ter uma função que lute a favor do povo e contra o governo. Mas, simultaneamente, os candidatos postulam um cargo público, que muitas vezes acabam por representar o governo. Podemos inferir que ocupar um cargo público seria uma forma de mudar o que a princípio se é contra.

Outra questão que surge é que quando vislumbram a função pública, há o desejo de uma espécie de “privatização” da mesma, ou seja, de ter autonomia, de autorregular seus horários e seu trabalho:

(sobre o porquê de mudar de cargo) Eu tenho assim um perfil muito contra governo. Questão de medicamentos, questão de casa própria, eu sou muito pró-cidadão, e tem pessoas aqui no MP que são mais legalistas. Então eu quero esta independência. Poder colocar a minha opinião mesmo. Ter o meu trabalho assinado por mim mesmo. E eu gosto muito de trabalhar com família. Direito de família e sucessão, inclusive sou pós-graduada nisso. E aqui eu pego tudo: responsabilidade civil, patrimônio, etc. Então eu quero ter uma coisa mais restrita a uma área que eu gosto. Poder escolher apenas uma vara de família, especializar meu trabalho. Não tenho nada para reclamar daqui, deste cargo, tem uma estrutura muito boa e tudo, os colegas são muito bacanas, mas o que quero é isso: liberdade, autonomia e especializar meu trabalho. Isso que eu pretendo. (Maria)

Podemos então analisar que há pouca implicação com o teor público da função e que o momento privilegiado em que o entrevistado verbaliza esta preocupação é quando fala sobre as seleções que pretendem fazer. Ao mesmo tempo, aparecem contradições nesta escolha:

Pesquisadora: Pelo que foi dito, parece que a pessoa tenta concurso pensando no cargo, sem saber muito o que vai desempenhar ali...

Você tem toda razão. Em função do concurso estar mais difícil e especializado, é comum pessoas fazerem concurso para Defensoria e Ministério Público, instituições que são, em determinados aspectos, antagônicas. Por exemplo, você estuda Direito Penal para o Ministério Público, a vertente é uma. Para a Defensoria Pública, é totalmente outra. E é comum o candidato estar se preparando para as duas. (Murilo)

Analisando esta passagem, observa-se que há muitas contradições na escolha pela trajetória pública. Tudo parece muito planejado, a gestão do tempo, a utilização de cargos como escada, a busca por melhores condições através dos estudos, mas há também escolhas pouco claras, até mesmo para quem planejou. Os entrevistados pareciam ter pouca informação sobre o cargo de analista quando prestaram o concurso. E pareciam ter dúvidas sobre a próxima função almejada.

Parece que o caminho é bem delineado, mas há pouca reflexão sobre o ponto final. No momento da escolha, há alguma reflexão sobre a função exercida, mas parece que o sonho maior é aprovar em qualquer função considerada “top”.

Nenhum dos entrevistados citou que o teor público da função foi pensado para a escolha do cargo de Analista. Mas há alguma diferença quando se relata sobre o próximo passo, ou seja, o próximo cargo almejado.

Isto porque nesta escolha, pensasse sobre qual cargo melhor atenderia aquilo que o candidato almeja e idealiza. Todas as funções parecem bem remuneradas e possuem benefícios atrativos, mas cada uma atende a ideais e públicos diferentes. Aqueles que tentam para defensor parecem associar esta função a uma causa pública, ou a uma causa de menos favorecidos, visto que trabalhariam com uma clientela menos favorecido economicamente.

Quando se relata sobre o desejo pelo cargo de juiz, narra-se o anseio de exercer o futuro cargo de uma forma mais igualitária e que pudesse contribuir para a “justiça”, principalmente para os menos favorecidos. O mesmo parece haver sobre o cargo de Promotor.

Pensando as entrelinhas destes relatos, analisamos que se cunha ao longo deste caminho alguma idealização associada ao cargo e ao teor público da função que será exercida. Porém, simultaneamente, ocorrem desilusões sobre a “justiça” e o “cumprimento da lei”, a partir da vivência do cargo de Analista. Consideramos que estes aspectos também compõe o imaginário sobre o cargo público e sua função na sociedade.

Logo, não se pode assegurar que o teor público da função não é uma preocupação dos concurseiros, pois eles narram suas angústias em não enxergarem o impacto social de seu trabalho e procuram novos concursos onde seus cargos sejam determinantes para uma sociedade mais justa. Mas, podemos afirmar que esta preocupação, embora exista, não é o primeiro motivo que leva alguém a escolher uma função ou ainda, seja a prioridade na escolha do mesmo.

Conclusões⁵⁶

O funcionalismo público brasileiro foi fundado por Portugal, já que os primeiros funcionários públicos eram servidores da coroa portuguesa. Gomes (2008) relata que, a partir do processo de colonização, muitos estudantes buscavam cursar direito em Portugal, a fim de entrarem na carreira pública. Hoje, muitos estudantes continuam a **cursar Direito com o objetivo exclusivo de tentar carreira no público**, como alguns dos entrevistados.

A partir da Constituição de 1988, o concurso público torna-se uma prerrogativa para o trabalho público. As seleções aumentam em quantidade, de acordo com políticas governamentais. Antes de 2003, os governos pouco investiam nas organizações públicas. Houve sucateamento e políticas de demissões voluntárias. Inclusive, em determinado período, houve ainda governos que denegriam a imagem do servidor (como o governo Collor), legitimando uma representação ruim desta classe de trabalhadores. Através de colocações públicas (como a categorização destes funcionários como “marajás”) estes líderes governamentais acabam por legitimar, de certa forma, representações que corroboram com o sucateamento destas organizações.

A partir do governo Lula, em 2003, há o incremento dos concursos e valorização do serviço público. Desde então, os governos seguidos do PT (Partido dos Trabalhadores) foram os que mais lançaram editais e contrataram através de concurso, o que provocou também o crescimento da busca por este.

Retomando a questão da representação, observou-se que, historicamente, o servidor público é acompanhado por uma **representação dúbia**: por um lado, há uma forte procura por adentrar nestes postos de trabalho; por outro, ainda se atrela a imagem do funcionário público valores não tão positivos, como a ineficácia e a falta de engajamento com o trabalho. Isto se deve, além de algumas questões políticas acima citadas, a alguns fatores: os servidores públicos possuem um regime de trabalho mais democrático, com direitos trabalhistas garantidos, como férias e licença saúde. Nem sempre isso é uma realidade no trabalho da rede privada ou nas redes de trabalho

⁵⁶ Marca-se, em negrito, algumas palavras-chave, com o objetivo de oferecer destaque a estes pontos.

informal, que sempre existiram no país. Esta dinâmica acaba por promover o pensamento de que o funcionário público possui “privilégios”, que na verdade, são os direitos que todos os trabalhadores deveriam ter.

Associado a isso, existem ainda muitos servidores públicos que são contratados e não concursados. Estes cargos “contratados” são geralmente associados a benefícios políticos.

Pensando o trabalho na contemporaneidade, podemos observar alguns aspectos que acabam contribuindo para o crescimento do número de postulantes a concurso: há uma forte **flexibilização dos contratos de trabalho** (Carreteiro: 2011) (Bauman: 2010) (Gorz:1987), ou seja, muitos empregos não garantem ao trabalhador seus direitos, possuem cargas horária altas e remunerações baixas. Há liquidez das regras, incertezas e vulnerabilidade. Os entrevistados relataram que no campo privado, mesmo que se consigam salários altos, há uma exploração maior do trabalhador, principalmente com aumento do tempo de dedicação ao trabalho, fora o fantasma da demissão. Alguns relatam, inclusive, que a incerteza provocada por demissões ocorridas na família os levaram a prestar concursos. Este panorama nos possibilita analisar o impacto da grande História, nas trajetórias sociais das famílias que viveram momentos de crise econômica e propicia uma corrida aos postos públicos, principalmente em busca de estabilidade.

Outros fatores contribuem para longevidade dos concursos e da procura por estes. Há um aumento das necessidades objetivas (maior gasto com aspectos ligados a manutenção da vida), forte incremento do desejo de aquisição de bens de consumo por vivermos em uma sociedade onde o crescimento financeiro e posse de artigos de luxo são fortemente valorizados (Lipovetsky: 2010) (Arendt:2001) A **visibilidade** na contemporaneidade também se dá pela capacidade de consumo.(Birman: 1999) E alguns postos públicos possibilitam alto poder aquisitivo, com benefícios (com possibilidade de ganho de auxílios e verbas indenizatórias) e muita flexibilidade de tempo (alguns deles com duas férias por ano e possibilidade de trabalhar parte do horário em casa).

Alcançado um primeiro patamar de estabilidade, algumas pessoas **continuam a tentar seleções públicas**, principalmente por dois motivos: por terem o desejo de exercer cargos que pressupõe a realização de sucessivos concursos, como o cargo de Defensor Público ou de Promotor de Justiça ou, por estarem insatisfeitos em seus postos de trabalho públicos.

Este último ponto merece destaque: observa-se com frequência nas entrevistas o sentimento de **invisibilidade** do trabalho realizado. Muitos entrevistados destacam que não sentem que seu trabalho é reconhecido, nem entre os pares de trabalho, nem na sociedade. Citam que, na prática, exercem a mesma função dos Promotores, porém não assinam os pareceres elaborados. Ou seja, o produto de seu trabalho não é identificado como tal. Destacam que apesar de terem formação semelhante e produzirem de forma equivalente, não possuem salários e benefícios proporcionais. Buscam o concurso como forma de fazer face ao desejo de obtenção de melhores salários, autonomia funcional ou exercício de funções consonantes com seus anseios pessoais.

Outro fator que leva a busca por sucessivos concursos são os **projetos de carreira**. Dentro do Direito, e das organizações públicas, apenas se pode ascender através de concursos. Logo, antes mesmo de adentrar na organização, muito daqueles que postulam carreiras públicas já pensam em utilizar alguns cargos como “escada”. Isto porque os cargos mais altos das organizações exigem tempo mínimo de prática jurídica, de três anos. Esta poderia ser adquirida através do caminho na iniciativa privada, como no trabalho em escritórios. Porém os entrevistados privilegiaram o emprego público e poucos obtiveram experiência em outro tipo de trabalho. Discorrem que esta escolha se deve a já citada precariedade do mercado privado. No entanto, observamos também a influência de pares e pais e das organizações onde se inscrevem.

Dentro deste último ponto, observa-se que alguns **aspectos organizacionais podem influenciar nesta trajetória dentro do público**. As universidades podem ter papel determinante neste fenômeno, visto que algumas incentivam seus estudantes a postular seleções. Funcionam também como incentivo, principalmente no primeiro concurso: as universidades são citadas como espaços onde o concurso público tem destaque; ser servidor público, de cargos considerados “top”, agrega valor ao professor. São admirados e respeitados por exercerem estas funções.

A organização pública onde trabalhavam os entrevistados, o Ministério Público, também colabora para tal. A hierarquização da organização contribui para que o funcionário busque sair daquele lugar ou ainda, galgar postos mais altos dentro dele. Em determinadas organizações, há inclusive uma espécie de **“cultura” da realização de concursos públicos** e muitos funcionários se sentem incentivados a continuar tentando seleções para cargos economicamente mais rentáveis. Há também a influência dos pares

de trabalho; muitos colegas continuam na trajetória de concursos e os ocupantes dos cargos mais altos da organização (Promotores e Procuradores) eventualmente incentivam os Analistas a continuarem estudando.

Pensamos que idealizar um caminho em concursos públicos tem forte **influência grupal** (Carreiro, 1993) (Enriquez, 1997) (Rouchy, 2005): há o apoio da família, de amigos, a influência das organizações e de todos que compartilham deste ideal. Os entrevistados destacam muito a participação da família neste caminho. Algumas pessoas tomam como trajetória de sucesso, pais, parentes, amigos e professores que são funcionários públicos. Como uma espécie de “espelho”, os entrevistados observam suas trajetórias nas organizações públicas e acabam por se sentirem incentivados a percorrer caminho semelhante.

Em relação a esta questão grupal, os entrevistados relatam com frequência sobre a **família**. Destacam que sem esta, não poderiam seguir com este planejamento, visto que é primordial no que se refere a apoio objetivo (financeiro) e subjetivo (apoio psicológico e emocional no dia a dia de estudos, nos momentos em que fracassam em alguma seleção e no planejamento do caminho a seguir). Além disso, desde jovens, compartilham de valores que são associados a esta colocação profissional, principalmente a **estabilidade**. Observa-se que estes valores são partilhados na mais tenra idade e contribuíram para escolhas profissionais associadas a categorias como “futuro melhor”, “**segurança financeira**” “manutenção dos padrões de consumo”. Ao relatarem a formação dada pelos pais, os concurreiros já falam de um “**gerenciamento do porvir**” (Bauman, 2010), (Gaulejac: 1994), onde estes pais preocupavam-se em prover estudos suficientes para garantir o que eles consideravam “**sucesso**” para o futuro dos filhos.

Pensando na trajetória dos concursos como uma solução viável para a inconstância do mercado de trabalho e a garantia dos direitos trabalhistas, e imersos, muitas vezes, em valores associados a este projeto parental de sucesso, muitas pessoas investem alto em cursos e estudos para os concursos. Há uma “**produção concursante**”, pois ao adentrarem nesta trajetória, os indivíduos começam a selecionar grupos que fomentam a produção de uma subjetividade implicada em aprovar em um concurso de alto nível. Alguns entrevistados relatam ter cursado Direito na universidade já pensando em construir uma carreira no serviço público. Outros afirmam que acabam

por aproxima-se de pessoas que estudam para concursos, pois estas compreendem melhor seus anseios e necessidades. Há aqueles que buscam cursinhos e grupos de estudos no trabalho, para manterem-se atualizados. Todos estes espaços grupais reforçam o concurso público como categoria de investimento e apoiam estes estudantes neste caminho, mesmo com as restrições que este apresenta.

Diante disso, os concursantes elaboram suas estratégias, objetivando a aprovação. Uma das mais citadas foi o **controle excessivo do tempo**, associado aos estudos. Como em uma linha de produção, os indivíduos procuram produzir (estudar) o máximo possível dentro de cada espaço de hora. **Contabiliza-se o tempo como um capital**, onde quem estuda mais aparenta ter mais chances de chegar ao posto almejado. Existe uma “**cultura do alto desempenho**” (Ehrenberg,1991), onde os estudantes devem ser capazes de atender, com excelência, a um campo extenso de conteúdos.

Os “concurseiros” passam muitas horas estudando. Alguns entrevistados relatam trabalhar oito horas por dia e direcionar cerca de 4 horas diárias aos estudos para concurso. Antes de serem servidores, investiam cerca de 8 horas em atividades que objetivavam bom desempenho nas provas. Neste caminho concursante, cada ponto do dia é cronometrado. Alguns delimitam algumas horas dos fins de semana para estarem com amigos e familiares e reservar todas as demais horas para os estudos. Todo o tempo de **ócio é reduzido** ou abolido. Até mesmo as atividades de lazer são controladas e não é incentivada qualquer atividade que não esteja associada ao concurso público. Há um investimento forte no trabalho, em um futuro “promissor”. O progresso (Bauman: 2001) é cunhado a cada dia de estudos. Neste projeto de carreira (Arendt: 2001) (Gaulejac: 2001) (Lipovtsky: 2010) há um **gerenciamento rígido da vida**, muito **individualizado** e o há o **culto da excelência**, onde todo o ganho ou perda é atribuído ao desempenho individual. Parafraseando Gaulejac (2010), “a vida se torna um projeto de carreira”.

Surge aqui um **paradoxo** daqueles que adentram no caminho de concursos: estes relatam que fogem da competitividade do campo privado e do excesso de dedicação ao trabalho que estes espaços exigem. Mas, analisando o tempo que aplicam aos estudos para o concurso, a busca pela excelência e o tipo de gestão que fazem da própria vida para alcançar suas metas, não existem grandes diferenças em relação ao projeto de carreira do campo privado. O principal ponto de divergência seria que esta dedicação seja por tempo limitado, já que seria necessária apenas durante até a aprovação em um

concurso para um alto cargo. Mas, observamos também que esta aprovação pode demorar anos para acontecer e, logo, gerencia-se a vida de forma rígida por muito tempo, com um cotidiano de substantivos como exaustão, tensão, ansiedade e frustração, semelhante ao campo privado. Pouco se reflete sobre esta contradição.

Neste caminho, **a cada seleção em que reprovam**, tudo é repensado e coloca-se à prova a validade desta escolha. Mas, a cada vez que um amigo, colega de trabalho ou conhecido é aprovado em uma seleção muito concorrida, renova-se o desejo de estar naquele lugar, que é quase “heróico”, pois se desenha ali o mito do “grande homem”, daquele que se sacrificou para vencer um obstáculo. Quando relatam conhecer pessoas que já aprovaram em concursos de alto nível de exigência, os entrevistados relacionam valores como esforço, determinação e inteligência a estes. Neste momento, pouco se analisa que apenas raras pessoas são aprovadas, em um universo de muitas que prestam a seleção. Durante as entrevistas no MP, presenciou-se a chegada de uma pessoa do grupo de trabalho que conseguiu alcançar o sonhado cargo de Promotor do MP. Ela foi apresentada pelas pessoas entrevistadas. Todos pareciam bastante entusiasmados com sua conquista e espelhavam-se nisso para continuar seus estudos.

A cada aprovação, esta dinâmica é alimentada, mesmo que para cada um que aprove, muitos sejam reprovados. Muitos cursinhos se utilizam destes aprovados como estratégia para manterem os concursantes motivados: investem nestes que aprovam como uma propaganda. Dentro do grupo, isto tem força: aquele que consegue o posto almejado mostra para os outros que é “possível” alcançarem o projeto. Este aprovado legitima os sacrifícios feitos, as restrições sofridas. Justifica as horas estudadas. Reacende as possíveis esperanças que as vezes, as reprovações sucessivas acabam por aplacar.

Esta dinâmica é determinante para a continuação do fenômeno do concurso público. Associada a ela, há a ideia de que o governo, por muito tempo, ainda investirá em editais para seleções visto as dimensões continentais do país e a necessidade de concursos para preencher as mais diversas vagas. Em âmbito municipal, principalmente, ainda se observa muitas vagas sendo ocupadas por contratos.

Além disso, para os cargos que a maior parte dos analistas tenta, há sobra de vagas, segundo estes. Os concursos são muito criteriosos e apesar de muito concorridos, poucos são os candidatos que alcançam o nível de exigência. Este aspecto contribui para

a elaboração de que só depende de si a aprovação nestes concursos. Há uma competição consigo mesmo, cujo objetivo é ser capaz de melhorar e superar o próprio desempenho, em busca destas vagas. Logo, há **individualização de resultados** e um incremento do “**hiperfuncionamento de si**” (Aubert, 2003).

Toda esta dinâmica promove **adoecimento** (Chanlat: 2010) e um aprisionamento da vida. Muitos postergam decisões da esfera pessoal para depois da aprovação em concurso, sendo esta incerta, visto o panorama acima descrito. Neste sentido, há uma espera que muitas vezes influencia a vida dos pares. Neste caminho, diante da não aprovação e dos percalços, muito produzem sintomas físicos e psicológicos. O corpo fala dos sintomas produzidos pela exaustão (Novas: 2006).

Alguns entrevistados relatam suas estratégias para fugirem deles, como a aquisição de hábitos como a prática de atividade física e terapia. Descrevem que esta rotina de ansiedade e grande variante de expectativas (aprovar/desaprovar, investir na vida pessoal ou continuar com os concursos) provoca o adoecimento: quase todos os entrevistados narram que fixam as marcas desta trajetória no corpo: hipertensão, úlcera, insônia, são alguns dos sintomas associados ao investimento nos concursos.

Dois entrevistados relatam terem interrompido a trajetória de concursos. Em outras entrevistas, surge o **desânimo** no discurso. Um deles, uma mulher, diz ter desejo de investir em outros caminhos, pois se sente despotencializada em continuar. Já obteve reprovações em alguns concursos e o cotidiano de estudos tem-se tornado exaustivo. Outro entrevistado relata que a partir de uma experiência de adoecimento severo, afastou-se do universo dos concursos e passou a investir em outros estudos.

Nestes dois casos, os entrevistados relataram não querer mudar seus postos de trabalho. Um deles expõe que muitos daqueles que se propõem a tentar concursos, e desistem, sentem-se desconfortáveis frente aos outros colegas, ao afirmar esta decisão. Alguns inclusive dizem que pararam momentaneamente com as seleções e que pretendem voltar, mesmo não demonstrando nenhuma iniciativa para tal. Isso porque a interrupção deste caminho poderia ser associada a valores negativos, como a “**acomodação**”. Principalmente para os mais jovens, há um imperativo do grupo de que o cargo de Analista seja uma “**escada**” para um cargo privilegiado. Segundo os entrevistados, a maior parte dos funcionários recém-contratados já adentra na organização, nesta função, objetivando aprovação em outros concursos. Abdicar desta

trajetória de concursos, em uma cultura “concurseira”, seria visto como **insucesso**.

Outro ponto de revés que inferimos é a efemeridade das relações de trabalho. Como estão em constante trânsito, ou seja, estão sempre buscando outras funções, constroem vínculos com os colegas e com o lugar de trabalho que podem ser frágeis. Há um engajamento no grupo, mas sempre um engajamento parcial, pois todos estes candidatos, já concursados, almejam vincular-se a outras organizações, e conseqüentemente a outras pessoas. Ao mesmo tempo em que fazem parte daquele grupo de trabalho e investem nele, também fazem investimentos nos concursos para outros cargos, o que torna a relação com aquele posto de trabalho, delicada.

Uma análise importante é sobre o **exercício da função “pública”**. Ao longo das entrevistas, pouco se falou sobre o exercício do cargo público, embora alguns entrevistados citassem que seria uma realização ter um bom desempenho em um trabalho que pudesse influenciar diretamente a vida das pessoas, podendo prover a sociedade solução de problemas da vida cotidiana. O teor “público” do cargo é pouco citado, mas parece ser considerado pelo grupo pesquisado, principalmente quando falam que direcionam seus estudos para um “foco”, que tem a ver com o perfil do candidato. Aqui a função social da atividade a ser exercida aparece. Muitos tentam para Defensoria pois se identificam com o trabalho de Defensor Público. Outros, para Promotoria. Dois entrevistados, especificamente, citaram que é importante o exercício de um cargo que tenha como produto do trabalho algo que beneficie a população. Porém o que parece predominar é uma lógica individualista, de empreendedorismo pessoal (Gaulejac:2012), onde o teor público da função mostra-se secundário. Mesmo dentro do público, o que se coloca é um **modo de funcionamento capitalista**, que presa pelos projetos de carreira e por signos de conforto.

Um ponto de aparente despreocupação é a previdência. Quase todos os entrevistados relataram não pensar muito na aposentadoria, visto que as regras desta são constantemente mudadas. Preocupam-se em ganhar bem para serem provedores de uma velhice mais confortável, mas citam não se preocupar com o valor ou regime de suas aposentadorias. A previdência não é um fator que motiva as pessoas a buscar um cargo diferente através de concurso.

Para os entrevistados, o aspecto que parece mais determinante para esta continuidade no mundo dos concursos é o reconhecimento (Honnet: 2003), (Dejours:

2010) (Castel:1998). Os cargos mais procurados pelos servidores que continuam a tentar concursos são aqueles que possuem remuneração alta, vantagens e visibilidade social. Trazem reconhecimento social a quem o exerce por estes pontos, mas principalmente, por serem cargos de alta dificuldade de aprovação (os concursos para estes são muito criteriosos e concorridos). A própria dinâmica de seleções públicas legitima o lugar social destes cargos, pois quanto maior a dificuldade de aprovação, maior visibilidade eles trazem, quando o candidato é aprovado. Estes são ainda os lugares do âmbito do direito que tem uma prática mais determinante e objetiva na sociedade, pois suas decisões podem de fato influenciar a vida das pessoas. São postos agregados de muita responsabilidade e “importância”, que transformam a vida econômica e social daqueles que o exercem. É esta dinâmica de reconhecimento que impulsionará de fato, a busca destas pessoas por cargos cada vez mais altos.

Não se considera este trabalho como definitivo. Ainda é preciso abrir espaço para questões que surgiram e que não são contempladas nesta tese. Outras ainda podem surgir. Uma delas é pesquisar o real impacto que esta flutuação de servidores (visto que grande parte destes está envolvida em seleções por muito tempo) pode causar nas organizações públicas e na prestação de serviços a população. A organização pública deve funcionar para o “público”. Até que ponto este “público” é ponto central na organização?

Referências Bibliográficas

ABRUCIO, F. (2007) Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. Rev. Adm. Pública vol.41 No.spe. Rio de Janeiro. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003476122007000700005&script=sci_arttext Em junho de 2014.

ALBRECH, P. A. T. (2010) Sentidos do trabalho para *concurseiros*: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo, Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC.

ALBRECHT, P.A.T, KRAWULSKI, E. (2011) Concurseiros e a busca de um emprego estável: reflexões sobre os motivos do ingresso no concurso público. In: Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho. Vol. 14, No 2, pág.: 211 a 226. São Paulo: Ed. USP.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. e GEWANDSZNAJDER, F. (1999) O método nas Ciências Naturais e Sociais, Editora Pioneira, São Paulo.

ANGUERA, M.T. (1985) Metodología de la observación en las Ciencias Humanas. Madrid: Cátedra.

AUBERT, N. (2003) Le culte de L'urgence. La société malade du temps. Paris: Flammarion.

ARENDT, H. (2011) A condição humana. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária.

BACHUR, J. P. (2006) Individualismo, Liberalismo e Filosofia da História. São Paulo: Lua Nova.

BAREL, Y. (1985) La Société du vide, Seuil, Paris.

BARROS, V. FARIA, A.A. (2011) Tráfico de drogas: uma opção entre escolhas escassas. In. Revista Psicologia e Sociedade. Vol. 23 No3 Florianópolis.

BARSA. (2012) Enciclopédia. Ed: Barsa Saber.

BAUDRILLARD, J. (2010) A Sociedade de Consumo. Lisboa:Edições 70.

BAUMAN, S. (2010) Entrevista com Zigmund Bauman. Revista Cult, disponível em: <http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/entrevis-zygmunt-bauman/> em Abril de 2013.

BAUMAN, Z. (2000), Modernidade líquida. Editora JZE, Rio de Janeiro.

BECK, U. (2010) Sociedade de riscos: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34.

BENDASSOLLI, P (2000) Público, privado e o indivíduo no novo capitalismo. In: Tempo Social. vol.12 no.2. São Paulo. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702000000200014&script=sci_arttext em Julho de 2014

BERTAUX, D. (2009) Metodologia do relato de vida em Sociologia. In: TAKEUTI,N. NIEWIADOMSKI,C. Reinvenções do sujeito social. Natal: Ed UFRN.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. (1981) Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. Sociological Methods & Research, vol. nº 2, November. 141-163p.

BIRMAN, J. (1999) Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

BOURDIEU, P. (1998) O capital social – notas provisórias in: CATANE,A & NOGUEIRA, M.A. (orgs) Escritos de Educação. Petrópolis:Vozes.

BRAGA, W. Os Barnabés, a promiscuidade em Brasília e a nova classe que se refestela com dinheiro público - Parte 1. Disponível em: www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=10152 em Julho de 2013.

BRESSER PEREIRA, L.C. (1998) Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional. São Paulo: Ed. 34.

BRUNEL,V. (2008) Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?, Paris: La Découverte.

CARRETEIRO, T. C. O. C. (1993) Exclusion sociale et construction de L'identité. Editora L'Harmattan, Paris.

_____, T. RODRIGUEZ,L. PINTO,B.OLIVEIRA, S. (2008) Subjetividades juvenis em debate in OLIVEIRA,H. CHAGAS,M. Corpo expressivo e construção de sentidos. Rio de Janeiro: Mauad X.

_____. (2011) Trabalho, Valores e História de Vida Intergeracional: Relatório Final de pesquisa. Rio de Janeiro: CNPq.

_____. (2013) Relatório de Pesquisa. CNPq. Brasília.

_____. (2014) A ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. Rio de Janeiro - No prelo.

CASTEL, R. (1998) As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes.

CASTORIADIS, C. (1975) L'Institution Imaginaire de la Société. Paris, Seuil.

CHANLAT, JF. (2011) O desafio social da gestão: a contribuição das Ciências Sociais in: Clínicas do Trabalho. São Paulo:Ed.: Atlas.

CLOT, Y. (2010) Trabalho e Poder de Agir. Minas Gerais: Fabrefactum Editora Ltda.

_____.(2006^a) A função psicológica do trabalho. Tradução de Adail Sobral. Petrópolis: Vozes, p. 93-124.

_____. (2006b) Entrevista com Yves Clot. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 99-107.

CODO,W. SAMPAIO,J. HITOMI,A. (1993) Indivíduo, Trabalho e Sofrimento. Petrópolis: Ed. Vozes.

COSTA, C. (2001) Sociologia: Introdução à ciência da sociedade. São Paulo: Ed. Moderna.

DEJOURS e GERNET (2010) Trabalho, subjetividade e confiança. In: Saúde dos bancários. São Paulo: Ed Gráfica Atitude Ltda.

_____(2008) Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz.

_____. (1994) A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho, 5^a edição, São Paulo : Cortez Obor.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (1994) (org). Handbook of qualitative research, Editora Sage Publications, Londres.

DESPRAIRES, F., GAULEJAC,V., MASSA,A. (2013) La recherche clinique en sciences sociales. Paris: Ères.

DOUGLAS (2008), Crônicas. disponível no site: <http://www.pciconcursos.com.br/comopassar/136>

EHRENBERG, Alain. (1991) Le culte de la performance. Paris: Calmann-Lévy.

ENRIQUEZ, E. (1997) Organizações em Análise. Petrópolis: Ed Vozes.

FERNANDO W. S. (2006) O perfil do servidor público na sociedade moderna. In: Revista Esmafe: Escola de Magistratura Federal da 5ª Região. Pernambuco: Ed. ESMAFE.

FLEURY, S. (1994) Estado sem cidadãos: seguridade social na América Latina (online). Rio de Janeiro.

FORTIER, I. RHÉAUME, J. DESMARAIS, D. (2012) Transformations de la modernité et pratiques (auto)biographiques. Quebec: Presses de l'Université Du Quebec.

FREUD (1912) Totem e Tabu. Obras Completas. Volume 11. São Paulo : Companhia das Letras.

GAULEJAC, V. HANIQUE, F. ROCHE, P. (2007) La sociologie Clinique – Enjeux théorique et méthodologiques. Paris: Ed. Eres.

GAULEJAC, V. (2005) Gestão como Doença Social – Ideologia gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ed. Ideias e Letras.

GAULEJAC, V. (2001) De la lutte des classes à la luttés des places. In : ABECASSAIS, F e ROCHE, P. (org.) Précarisation du travail et lien social, Paris, L'Harmattan, pp.225-244.

GAULEJAC, V e LEVY A: (2000) (org), Recit de vie et histoire sociale, In Revue Internationale de Psychosociologie, Paris: Ed. Eska.

GAULEJAC, V. TABOADA, L. (1994) La lutte des Plasses. Paris: Desclée de Brouwer.

GOODMAN, L. (1961) Snowball Sampling. In: Annals of Mathematical Statistics, 32:148-170.

GOMES, L. (2007) 1808. São Paulo: Ed Planeta.

GORZ, A. (1987). Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

GREGGIO, M.R. ARAÚJO, J.N. (2011) Crônica de uma tragédia anunciada. In.: SOUZA, M., MARTINS, F. ARAÚJO, J. N. (orgs) Dimensões da Violência. São Paulo: Casa do Psicólogo.

HABERMAS, J. (1984) Mudança estrutural da esfera pública. Rio de Janeiro: Biblioteca Tempo Universitário.

HAYEK, F. A. (1960) The constitution of liberty. Chicago: University of Chicago Press.

HENRIQUES, C. R., FÉRES-CARNEIRO, T., MAGALHÃES, A. (2006) Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. Editora Paidéia, vol.16, n.35, p.327-336, Ribeirão Preto.

HOLANDA, S.B. (1982) Raízes do Brasil. Companhia das Letras.

HONNETH, A. (2003) Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luis Repa. São Paulo: Ed.34.

JUNIOR, O B (1998) As reformas administrativas no Brasil: Modelos, sucessos e fracassos. Disponível em : http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2723 em Janeiro de 2014.

KÄES, R. (1997) O Grupo e o Sujeito do Grupo. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 40, 79 e 106.

LE VEN, M. (2007) Afeto e Política – Metodologia Qualitativa: História Oral de Vida e Sociologia Clínica. Belo Horizonte: FALE/UFMG.

LEGRAND, M, (2000) Raconter son Histoire In : Les récits de vie, Sciences Humaine, n/102, Paris.

LINHART,D. (2011) Entrevista com Danièle Linhart. Revista Trabalho, Educação e Saúde.Vol 9. Rio de Janeiro: disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tes/v9n1/v9n1a11.pdf> .

LIPOVETSKY,G. (2010) O império do efêmero: A moda e seus destinos nas sociedades modernas. São Paulo: Companhia das Letras.

LIPOVETSKY, G. (1989) A era do vazio: ensaio sobre o individualismo contemporâneo. Lisboa: Relógio D'água.

LHUILIER, D. (2010) Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. SOBOLL,L.A Clínicas do Trabalho. São Paulo: Editora Atlas.

MEAD, G. H. (1963). L'esprit, le soi et la société. Editora PUF, Paris.

MARTINS, JOSÉ DE SOUSA. (1994) O poder do atraso: ensaios de sociologia da história lenta. São Paulo, Hucitec.

NASCIUTTI, (1996) Jacyara C. Rochael. Reflexões sobre o espaço da Psicossociologia. In: Documenta Eicos, nº 7.

NEVES, M. ARAÚJO,A. VIEIRA, S. ALBERTO,M.F. (1999) Subjetividade e Trabalho: A vida não é só isso que se vê. João Pessoa: Ed UFPB.

NOVAES, J.V. (2006) O intolerável peso da Feiúra. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio.

OSORIO, C. (2001) Clínica do Trabalho, Clínica do Real. “Tradução de texto de Yves Clot publicado em “Le journal des psychologues, nº 185, mars 2001” e disponível em <http://www.pqv.unifesp.br/clotClindotrab-tradkslb.pdf>. em Agosto de 2014.

QUEIROZ, E. (2012) O Primo Basílio. Rio de Janeiro : Ed Bestbolso.

QUEIROZ, T. VALL, J. ALVES e SOUZA, A. VIEIRA, N. (2007) Observação Participante na Pesquisa Qualitativa: conceitos e aplicações na área de saúde. Rio de Janeiro: Revista Enfermagem UERJ.

RENAULT, E. (2008) Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique. Paris: La Découverte.

ROUCHY, J.C. DESROCHE, M. (2005) Instituição e Mudança – Processo Psíquico e Organização. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SÁ, M.C., AZEVEDO, C.S. (2007) Psicossociologia: um novo caminho de análise e intervenção nas organizações de saúde. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/3176> em Agosto de 2014.

SENNETT, R. (2004): A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo, Editora Record, Rio de Janeiro.

SENNETT, R. (1997) Carne e Pedra: o corpo e a cidade na civilização ocidental. Rio de Janeiro, Record.

SCHWARTZ, Y., DURRIVE, L. (2010) Entrevista. In: ATHAÍDE, M. BRITO, J. Trabalho e Ergologia in: – Conversas sobre a atividade humana. 2ª Edição – Rio de Janeiro: Editora da UFF.

SCHWARTZ, M. S. SCHWARTZ, C.G. Problems in participants observation. American Journal of Sociology. 60. Pág. 343-354, 1955.

SILVA, C. A (1999) Reforma Administrativa e a Emenda No. 19/98. Uma análise panorâmica. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_01/Reforma%20Administrativa.htm. Em Fevereiro de 2014.

SILVA, J. (2003) A tentativa de profissionalização do gestor público hospitalar: o caso da Secretaria de Saúde do Estado do Piauí. Dissertação de Mestrado Disponível em: <http://www.cpqam.fiocruz.br/bibpdf/2013silva-jlss.pdf> em Junho de 2014.

TAKEUTI, N. NIEWIADOMSKI, C. (2009) Reinvenções do Sujeito Social – Teorias e práticas biográficas. Natal: Ed UFRN.

TAYLOR, Charles. (1994) The politics of recognition, in A. Gutmann (ed.), Multiculturalism: examining the politics of recognition, Princeton/Chichester, Princeton University Press, pp. 25-73.

VISENTINI, G.S. (2006) Reforma do Estado do Brasil (1995-1998): O plano diretor da reforma do aparelho do estado. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8330/000573752.pdf?sequence=1> em Fevereiro de 2014.

Apêndice I

Nome	David	Julio	Bruno	Maria
Idade	26 anos	32 anos	35 anos	37 anos
Formação	Fez estágio no Ministério Público de MG e em escritório de advocacia.	Direito	engenharia (incompleto 2 anos) depois direito resolveu com objetivo de prestar concursos	Direito
Área de atuação atual	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Analista processual MP-RJ)
Concursado há quantos anos	Há 2 anos	4 anos	Cerca de 2 anos	Cerca de 7 anos
Tem experiência no setor privado?	Sim. Como estagiário.	Não.	Como estagiário, em escritório particular.	Não
Tem parentes concursados ?	Os sogros.	Mãe professora primária do Estado de Minas.	Primo Juiz do trabalho	Pai (Delegado da Polícia Federal), irmão (Delegado da Polícia Federal)
Já viveu situações de desemprego na família?	Não relata.	Não.	Sim, do pai. O pai deu "a vida" pela empresa e foi demitido com 28 anos de casa.	Não.
Frequenta cursinhos?	Sim	Sim	Atualmente não.	Atualmente não.
Horas diárias de estudos	Nunca contabilizou.	3 a 4 horas	4 a 6 horas por dia.	Cerca de 4 horas e quantas tiver disponível, além do trabalho.
Valores associados a concursos públicos	Estabilidade, boa remuneração.	Oportunidade de Remuneração, garantias, exercício de trabalho no público.	Oportunidade de Remuneração boa, estabilidade.	Estabilidade, sacrifício.
Resumo da trajetória laboral (no público / privado)	Estágio no Ministério Público de Minas Gerais, na Promotoria Criminal e em escritório de advocacia.	Secretaria de universidade pública/ Procurador (dois anos) / delegado(no decorrer de que vc fica no treinamento e	Estagiário da Defensoria Pública / Delegado de polícia em MG/ Analista Processual MP	Analista Processual no MP, há 7 anos.

		na atividade, um ano) Analista MP (há quatro anos).		
Reflexões sobre o trabalho que realiza	Queixa-se de não assinar o produto do trabalho.	Queixa-se de não assinar seus pareceres.	Reclama de não ser autor do produto final de seu trabalho.	Reclama de não ser autor do produto final de seu trabalho. Relata algumas práticas de poder e subserviência dentro da organização.
Motivações para outros cargos públicos	Autonomia, remuneração, retornar para o estado de origem (MG).	Melhores salários/ mais autonomia na função/ busca voltar para o Estado de MG	Estabilidade/ Bons salários/ autoria do produto final do trabalho.	Melhores salários/ maior autonomia/ autoria do produto do seu trabalho
Influência da família para concursos	A família apoia a escolha pela trajetória pública.	A família apoia, mas não acompanha muito pois moram distante.	Mãe é professora do Município do Rio de Janeiro, mas não aparece como influência. Primo é juiz.	Pai , irmão, mãe(apesar de não ser concursada, apoia a trajetória no público da filha)
Influência de pares para concursos	A esposa apoia a escolha pela trajetória pública. Os sogros incentivaram muito, o que auxiliou na consolidação desta escolha.	No trabalho (MP) muitos amigos tentam e incentivam-no a prestar concursos.	No MP, os seus amigos prestam concursos.	Os amigos do MP.
Aspectos que afetam a vida familiar e social	Há uma disciplina de estudos, mas consegue conciliar com atividades familiares e sociais. Reserva o domingo para descanso.	Distância da família, pois trabalha no RJ e eles moram em MG.	Relata forte ansiedade antes das provas.	Tem o tempo muito cronometrado em função das seleções. Abdica de lazer e vida social para estudar.
Cita diferenças entre os níveis de governo?	Não cita.	Sim. Ressalta que o governo Federal incentiva mais os funcionários e é mais organizado, em detrimento dos outros níveis.	Acredita que não há diferença entre as esferas de governo, que cada um deles tem cargos que promovem estabilidade e boa remuneração.	Acredita na licitude maior dos concursos federais. Cita também que trabalhar na área federal ou com as causas mais regionais, é a mesma coisa em termos de ganhos e estrutura, e de trabalho. É um

				trabalho especializado, cada um em sua área de competência.
A organização onde trabalha influencia a caminhada através de concursos?	Acredita que a organização auxilie nesta trajetória, visto que apresenta flexibilidade de horários que permita os estudos.	Sim. Relata discrepâncias institucionais relacionadas a trabalho, salários e benefícios.	Não cita textualmente. Mas relata que muitos amigos do trabalho tentam concurso.	Cita que 90% dos seus colegas analistas tentam concursos (o que pode ser um fator de influência)
Fatores previdenciários	Não é uma preocupação	Não é uma preocupação.	Não é uma preocupação quando a pessoa tenta seu primeiro concurso. Mas já no segundo concurso, é sim.	Não é importante.
Concursos que pretende fazer	Promotor Ministério Público ou magistratura	Promotor Ministério Público Defensoria Pública ou magistratura	Delegado policia civil	Magistratura ou Ministério Público (Promotor)
Por que acha que cresce o fenômeno dos concursos?	Estabilidade	Estabilidade / bons salários / benefícios	A busca por estabilidade e segurança	Porque o concurso público dá estabilidade, segurança e estrutura.

Apêndice II

Nome	Fábio	Murilo	Eduarda	Marcia
Idade	32 anos	38 anos	31 anos	62
Formação	Direito	Odontologia / Direito	Direito	Direito
Área de atuação atual	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Analista processual MP-RJ)	Direito (Procuradora de Justiça)
Concursado há quantos anos?	7 anos	7 anos	7 anos	25 anos
Tem experiência no setor privado?	Estagiou em escritório particular.	Sim. Apenas como dentista. Trabalhou em hospitais públicos (concursado) e em escritório particular.	Relata com pouca precisão que estagiou em advocacia.	Escritório de advocacia.
Familiares concursados?	A mãe foi professora em organização pública.	Não	Primo fez Eng. Civil mas é Auditor Fiscal do Tesouro Nacional. A prima é farmacêutica mas trabalha no TRT. E o irmão fez Engenharia e passou no curso da Petrobrás. A prima é professora concursada.	Não narra.
Já viveu situações de desemprego na família?	Não cita.	Sim. A do pai, foi demitido com muitos anos de empresa e mais de 60 anos de idade.	Não cita.	Não cita.
Frequenta cursinhos?	Não mais.	Não mais.	Atualmente não.	Não. Já ocupa o cargo mais alto da instituição.
Horas diárias de estudos	Nunca contabilizou.	Atualmente não estuda para concursos. Mas já estudou cerca de 8 horas diárias.	Quando não trabalhava no MP, 10, 12 horas por dia, incluindo fins de semana. Depois do MP, o tempo que sobra do dia, depois do trabalho.	Antes de estar no cargo máximo, estudava cerca de 10 horas diárias.
Valores associados a concursos públicos	Estabilidade, boa remuneração.	Oportunidade de boa remuneração, garantias, estabilidade.	Oportunidade de Remuneração boa, estabilidade.	estabilidade
Resumo da trajetória	Foi contratado e estagiário de uma	Estagiário no Ministério Público	Estagiou na Defensoria	Estava insatisfeita pois havia cursado

laboral (no público / privado)	Juíza e trabalhou em escritório até ser convocado para ocupar vaga no MP.	Federal e concursado do MP Estadual. Também foi convocado para o TRE, mas optou continuar no MP.	Pública, na Defensoria Geral do Estado e no Ministério Público Federal.	letras e buscou formar-se em direito e trabalhar para organizações públicas. Antes de ser aprovada em concurso, trabalhou em escritório de advocacia.
Reflexões sobre o trabalho que realiza	Queixa-se de não assinar o produto do trabalho.	Acredita que a organização oferece boa remuneração e condições de trabalho, mas que há o desnivelamento de remunerações provoca muita insatisfação entre os colegas.	Reclama de não ser autor do produto final de seu trabalho (pareceres).	
Motivações para outros cargos públicos	Autonomia, remuneração, retornar para o estado de origem (MG).	Melhores salários/ mais autonomia na função/ busca voltar para o Estado de MG	Estabilidade/ Bons salários/ autoria do produto final do trabalho.	Ocupa o cargo máximo da organização.
Influência da família para concursos	A família apoia a escolha pela trajetória pública. A mãe é imperativa quanto ao tema.	A família apoia, mas não acompanha. Acreditam que ele já possui uma boa posição no trabalho.	O pai auxiliava quando ela não trabalhava e apenas estudava para concursos.	Não cita.
Influência de pares para concursos	Há um incentivo dos colegas de trabalho.	No trabalho (MP) amigos tentam e incentivam-no a prestar concursos.	No MP, os seus amigos prestam concursos.	Recebia apoio de amigos, que também tentavam.
Aspectos que afetam a vida familiar e social	Há uma disciplina de estudos, mas consegue conciliar com atividades familiares e sociais. Reserva o domingo para descanso.	Restringia o tempo de lazer quando tentava sucessivos concursos.	Sai pouco em época de concurso. Antes de entrar ao MP, saía pouco, por não ter dinheiro para tal e por estudar mais.	Dedicava-se menos à família e tinha atividades de lazer restritas.
Cita diferenças entre os níveis de governo?	Não cita.	Não cita.	Não cita.	Não cita.
A organização onde trabalha influencia a caminhada através de concursos?	Sente-se desvalorizado no trabalho e isso contribui para que tente outro concurso.	Acredita que a remuneração discrepante incentive os colegas a tentarem concurso.	Alguns Promotores incentivam a estudar e	Acredita que a organização é aberta e que os participantes apoiem que os analistas tentem concurso para promotor. Relata também que

				indiretamente, acabam influenciando a preferência dos analistas por disciplinas com as quais trabalham.
Fatores previdenciários Preocupam?	Não	Não.	.Não.	Pretende ocupar o cargo até 70 anos.
Concursos que pretende fazer	Defensoria Pública e Magistratura	Atualmente não planeja nenhum concurso.	Está em dúvidas se continua a fazer concursos.	Ocupa o cargo mais alto da organização.
Por que acha que cresce o fenômeno dos concursos?	Pelos salários oferecidos nas organizações e a estabilidade.	Acredita que o país viveu momentos de forte instabilidade econômica e por isso a estabilidade do trabalho é importante. Além disso, pensa que é um fenômeno regional, inscrito principalmente no sudeste e Brasília. Estas localidades são sedes de grandes organizações públicas.	Acredita que as pessoas pensam que vão trabalhar pouco e ganhar muito.	Estabilidade e bons salários.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

TÍTULO III Da Organização do Estado

CAPÍTULO VII Da Administração Pública

Seção I Disposições Gerais

Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (Regulamento)

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como li-mite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

XII - os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

a) a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001)

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XVIII - a administração fazendária e seus servidores fiscais terão, dentro de suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei;

XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

XX - depende de autorização legislativa, em cada caso, a criação de subsidiárias das entidades mencionadas no inciso anterior, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada;

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (Regulamento)

XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

§ 1º - A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

§ 2º - A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando

especialmente: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º - Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

§ 5º - A lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento.

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

§ 7º A lei disporá sobre os requisitos e as restrições ao ocupante de cargo ou emprego da administração direta e indireta que possibilite o acesso a informações privilegiadas. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal."

§ 9º O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 10. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 11. Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do caput deste artigo, as parcelas de caráter

indenizatório previstas em lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005)

§ 12. Para os fins do disposto no inciso XI do caput deste artigo, fica facultado aos Estados e ao Distrito Federal fixar, em seu âmbito, mediante emenda às respectivas Constituições e Lei Orgânica, como limite único, o subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos subsídios dos Deputados Estaduais e Distritais e dos Vereadores. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005)

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a)

Vimos por meio deste, convidá-lo (a) a participar da pesquisa denominada “O Fenômeno do Concurso Público: uma análise sobre o cenário contemporâneo do Trabalho” realizada na Universidade Federal Fluminense, sendo coordenada pela Profa. Teresa Cristina Carreiro e a doutoranda Bruna de Oliveira Santos Pinto. Essa tem por objetivo investigar a trajetória profissional de pessoas que tem ou almejam ter uma carreira no serviço público. Sua participação é voluntária.

Apenas os pesquisadores envolvidos neste projeto terão acesso as suas informações. A pesquisa ao ser publicada manterá sigilo de seus dados (nome, profissão, local de moradia, trabalho), e nenhuma outra informação que possa identificá-lo será mencionada.

É autorizada qualquer pergunta sobre a pesquisa à equipe, bem como a desistência da participação em qualquer momento do trabalho.

Após ler este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aceitar participar do estudo, solicitamos a assinatura do mesmo em duas vias, ficando uma em seu poder. Qualquer informação adicional ou esclarecimentos acerca deste estudo poderá ser obtido junto aos pesquisadores, pelo telefone. (21) 996043045 ou pelo e-mail brunauff@yahoo.com.br

Nome do participante:

Assinatura do participante

CPF,

CI

Nome do coordenador

Assinatura da Coordenadora

CPF,

CI

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____

