

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI

FABIOLA SOARES ARAUJO ALVES

**PERFIL DO ESTUDANTE DE CONCURSO PÚBLICO PARA AS CARREIRAS
MILITARES E POLICIAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

SEROPÉDICA - RJ

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI

FABIOLA SOARES ARAUJO ALVES

**PERFIL DO ESTUDANTE DE CONCURSO PÚBLICO PARA CARREIRAS NA
SEGURANÇA PÚBLICA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Dissertação apresentada à banca examinadora como parte dos requisitos necessários ao
Mestrado em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Emmy Uehara Pires

SEROPÉDICA - RJ

2024

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A474p Alves, Fabiola Soares Araujo, 1992-
Perfil do estudante de concurso público para
carreiras na segurança pública no Estado do Rio de
Janeiro / Fabiola Soares Araujo Alves. - Seropédica,
2024.
73 f.

Orientadora: Emmy Uehara Pires.
Dissertação(Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, 2024.

1. Estudantes - Avaliação. 2. Serviço público -
Concursos. 3. Tipologia (Psicologia) . I. Pires, Emmy
Uehara, 1983-, orient. II Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em
Psicologia III. Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de
Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de
Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance code 001.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI

FABIOLA SOARES ARAUJO ALVES

Dissertação apresentada como parte dos requisitos necessários ao Mestrado em
Psicologia.

APROVADA EM: 04 /12 / 2024

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 EMMY UEHARA PIRES
Data: 04/12/2024 16:07:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Emmy Uehara Pires
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ

Documento assinado digitalmente
 WANDERSON FERNANDES DE SOUZA
Data: 04/12/2024 16:45:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Wanderson Fernandes de Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ

Documento assinado digitalmente
 MANOELA ZIEBELL DE OLIVEIRA
Data: 06/12/2024 17:59:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Manoela Ziebell de Oliveira
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo amor, bondade, misericórdia e graça. Sem isso eu não teria chegado até aqui, sem Ele eu não teria conseguido!

Ao meu esposo, Paulo, que acreditou desde o início e me apoiou em mais momentos do que eu possa lembrar ou mencionar. Sua paciência, compreensão, amor e incentivo foram essenciais nessa trajetória. Obrigada por segurar a minha mão e nunca soltar.

Aos meus pais, Fátima e Elon, que sempre me impulsionam a alçar voos altos. Tudo o que eu conquistar nessa vida é para vocês, por vocês e por causa de vocês.

A todos os meus familiares, que se fizeram presente nesse desafio, e foram muito importantes e essenciais para mim.

Aos meus amigos de sempre e aqueles que fiz ao longo desse caminho, o fardo foi mais leve graças a vocês.

À minha orientadora, Emmy, que me impactou sobremaneira com tanto acolhimento e sensibilidade, agradeço por todo suporte, ensinamento e orientação. A jornada acadêmica não teria sido a mesma sem você.

Aos professores doutores, Wanderson e Manoela, por aceitarem o convite de compor a banca.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) pelo apoio e suporte financeiro que me ajudaram a concluir esta pesquisa.

RESUMO

O concurso público é o meio pelo qual a administração pública brasileira seleciona seu quadro de funcionários, tanto para organizações civis quanto para as policiais e militares. Pesquisas apontam que habilidades cognitivas e socioemocionais influenciam diretamente o desempenho nos estudos e sucesso acadêmico e profissional, tais como gerenciamento de tempo, fatores de personalidade e autoeficácia, que permitem ao indivíduo um bom planejamento de tarefas, maximização da produtividade, persistência, motivação e boa percepção de suas capacidades. Portanto, este estudo tem como objetivo investigar a relação entre gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade e autoeficácia em indivíduos que estudam para concursos públicos nas áreas militares e policiais. Participaram 107 concursados do Rio de Janeiro, com idades entre 18 e 48 anos. Para mensurar as variáveis foram utilizados um questionário sociodemográfico, a Escala de Disfunções Executivas de Barkley (BDEFS), em sua versão longa, para avaliar o Gerenciamento de Tempo, a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) para análise do Fator Realização e Nova Escala Geral de Autoeficácia (NGSE) para verificar a autoeficácia. Os resultados apontam predominância do gênero feminino e de solteiros entre os participantes, maior interesse em concursos das Forças Armadas, 68 (63,6%) indivíduos com aprovações em concursos anteriores e 60 (56,1%) dos respondentes realizam preparação para concurso concomitante à atividade remunerada. A média de pontuação alcançada em Gerenciamento de Tempo foi de 37,42, enquanto em Autoeficácia foi de 23,48. A classificação média no Fator Realização de Personalidade foi obtida por 36 (33,6%) dos concursados. Visualizou-se uma correlação negativa fraca entre Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia, uma correlação positiva fraca entre Autoeficácia e Fator Realização, e uma correlação negativa moderada entre Gerenciamento de Tempo e Fator Realização. Espera-se que os resultados deste estudo contribuam para a discussão sobre as características e o perfil dos concursados da área de segurança pública, bem como para a criação de estratégias de intervenção para um bom desempenho e saúde mental.

Palavras-chave: Concurseiro; Segurança Pública; Gerenciamento de tempo; Personalidade; Autoeficácia.

ABSTRACT

Public service exams are the method through which the Brazilian public administration selects its workforce, encompassing both civilian and police/military organizations. Research indicates that cognitive and socio-emotional skills directly influence academic and professional success, such as time management, personality traits, and self-efficacy, which enable individuals to plan tasks effectively, maximize productivity, demonstrate persistence, maintain motivation, and have a positive perception of their abilities. Therefore, this study aims to investigate the relationship between time management, the achievement factor of personality, and self-efficacy among individuals preparing for public service exams in military and police fields. The sample consisted of 107 candidates from Rio de Janeiro, aged 18 to 48. To measure the variables, the following instruments were used: a sociodemographic questionnaire, the long version of Barkley's Deficits in Executive Functioning Scale (BDEFS) to evaluate Time Management, the Factorial Personality Battery (BFP) to analyze the Achievement Factor, and the New General Self-Efficacy Scale (NGSE) to assess self-efficacy. Results revealed a predominance of female and single participants, with most showing interest in Armed Forces exams. Additionally, 68 participants reported prior approval in previous exams, and 56% were preparing for exams while holding a paid job. The average score for Time Management was 37.42, while the average for Self-Efficacy was 23.48. A medium-level classification in the Personality Achievement Factor was obtained by 33.6% of the candidates. A weak negative correlation was found between Time Management and Self-Efficacy, a weak positive correlation between Self-Efficacy and the Achievement Factor, and a moderate negative correlation between Time Management and the Achievement Factor. It is hoped that the results of this study contribute to discussions about the characteristics and profiles of candidates in the public security field, as well as the development of intervention strategies to enhance performance and mental health.

Keywords: Public service candidates; Public security; Time management; Personality; Self-efficacy.

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1** Características sociodemográficas
- Tabela 2** Frequência de escolaridade e áreas de conhecimento
- Tabela 3** Características de tipo de concurso, preparação e aprovações anteriores
- Tabela 4** Aspecto de estudos e rotina
- Tabela 5** Condições de trabalho
- Tabela 6** Medidas de tendência central para os escores do fator Realização, faceta Competência, faceta Ponderação, faceta Empenho, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia
- Tabela 7** Classificação de escores no fator Realização, faceta Competência, faceta Ponderação, faceta Empenho e Gerenciamento de Tempo
- Tabela 8** Diferença de médias de resposta entre os sexos
- Tabela 9** Diferença de médias em relação às aprovações anteriores
- Tabela 10** Diferença de médias entre horário fixo de estudo
- Tabela 11** Diferença de médias de respostas em relação ao trabalho remunerado
- Tabela 12** Diferença de médias entre os tipos de concursos
- Tabela 13** Diferença de médias em Autoeficácia entre os tipos de concursos
- Tabela 14** Diferença de médias entre carga horária de estudos
- Tabela 15** Associação entre aprovações anteriores carga horária de estudos
- Tabela 16** Correlação entre as variáveis fator Realização, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia
- Tabela 17** Correlação entre as variáveis facetas do fator Realização, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU	Advocacia Geral da União
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
BACEN	Banco Central do Brasil
CGF	Cinco Grandes Fatores
CPNU	Concurso Público Nacional Unificado
DPF	Departamento de Polícia Federal
DPU	Defensoria Pública da União
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FEs	Funções Executivas
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
GT	Gerenciamento de Tempo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INEP	Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MGI	Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos
MP	Ministério Público

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	04
RESUMO	05
ABSTRACT	06
LISTA DE TABELAS	07
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	08
1. INTRODUÇÃO	10
2. JUSTIFICATIVA	13
3. OBJETIVOS	15
3.1 Objetivo Geral	15
3.2 Objetivos Específicos	15
4. REFERENCIAL TEÓRICO	16
4.1 Concurso Público	16
4.2 Concurseiros	18
4.2.1 Concurseiros da segurança pública	21
4.3 Aspectos cognitivos e comportamentais dos concurseiros	23
4.3.1 Gerenciamento de Tempo	23
4.3.2 Autoeficácia	26
4.3.3 Personalidade	28
5. MÉTODO	30
5.1 Delineamento e Participantes	30
5.2 Instrumentos	32
5.3 Procedimentos	32
5.4 Análise de dados	32
6. RESULTADOS	33
7. DISCUSSÃO	46
8. CONSIDERAÇÕES FINAS	48
9. REFERÊNCIAS	51
APÊNDICES	64
ANEXOS	67

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal Brasileira de 1988 (Brasil, 1988), no seu art. 37, institui que a acessibilidade aos cargos, empregos e funções públicas ocorrerá mediante a aprovação prévia em concurso público. Esse processo, composto por várias etapas de seleção com caráter classificatório e/ou eliminatório (Decreto nº 9739, 2019), visa a avaliação de candidatos para contratação na administração brasileira (Brasil, 1934) envolvendo várias instituições públicas como: secretarias de educação, bancos e estatais, polícias militares, forças armadas, entre outras (Pinel & Reses, 2020). Órgãos como BACEN, ANVISA, FIOCRUZ, DPU, INSS, MP, DPF e outros, recrutaram 41.214 servidores em 698 processos seletivos entre 2001 e 2010 (Caldeira & Vilarinho, 2021).

Os indivíduos que se dedicam, integral ou parcialmente, à busca da aprovação em concursos públicos são denominados *concurseiros* (Douglas, 2008 como citado em Albrecht & Krawulski, 2011; Nogueira, 2015), entretanto, ainda não é uma denominação difundida e estabelecida por todo território nacional (Nogueira, 2015). Pesquisas realizadas com este grupo apontam a crença no trabalho em iniciativa privada como precário e instável (Filho, 2020). Em contrapartida, os concursoiros enxergam na iniciativa pública uma alternativa para a busca da estabilidade financeira, segurança, boa remuneração, possibilidade de crescimento na carreira e uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho para os novos profissionais (Albrecht & Krawulski, 2011; Caldeira & Vilarinho, 2021; Pilon, 2007; Rocha, 2019).

Os concursoiros caracterizam-se pela busca, a qualquer custo e tempo, por uma posição no serviço público (Nogueira, 2015). Para alcançar seu objetivo, com frequência se submetem a uma rotina estressante e cansativa, sob muita pressão, alta cobrança e interação social reduzida devido às exigências proporcionadas pela atmosfera de competição (Pinel & Reses, 2020). A autorresponsabilização pelo desempenho, observada neste grupo, exige concentração no ritmo dos estudos, controle do conteúdo de provas e suspensão dos relacionamentos pessoais visando a maior dedicação de tempo para a preparação (Anjos & Mendes, 2015; Caldeira & Vilarinho, 2021). Observa-se, também, que esses indivíduos muitas vezes acabam guiando seus estudos para mais de um certame¹ simultaneamente e o seu progresso é aferido pela boa classificação dentro das vagas na seleção (Nogueira, 2015). Os candidatos que pleiteiam as carreiras de segurança pública experimentam condições seletivas diferentes quando comparado às

¹ Sinônimo de concurso público.

outras carreiras, no que se refere às etapas administrativas do processo (Leivas, 2023), às pressões e expectativas sociais e à natureza singular das funções (Amorim & Batista, 2020; Brito & Goulart, 2005).

Este grupo tende a adotar rotinas de estudos rígida e exaustiva, correspondendo muitas das vezes a aproximadamente oito horas diárias (Anjos & Mendes, 2015; Dias, 2022). Os métodos de estudos escolhidos pelos concursados, muitas vezes, estão relacionados às exigências de cada concurso, principalmente ao modelo utilizado de provas (Nogueira, 2015). Entre as características identificadas para o sucesso nessa jornada de estudo e aprovação listam-se: estudo de conteúdo específico, aproveitamento de tempo, disciplina, organização, planejamento, otimização de tempo, foco, atenção, condicionamento físico e mental adequado (Dias, 2022; Filho, 2020; Maia, 2019; Nogueira, 2015; Oliveira et al., 2022) e atributos intelectuais e psicológicos (Brito Junior & Serrão, 2023).

As funções executivas são consideradas processos cognitivos de autorregulação que abrangem a flexibilidade cognitiva, planejamento e organização de atividades, tomada de decisão e controle de impulsos (Grattan & Eslinger, 1992, p. 192). Essas funções são essenciais para que o indivíduo se adapte à novas situações e permitem a geração de comportamentos apropriados para o ajustamento (Marlowe, 2010).

Mais especificamente, o gerenciamento de tempo é entendido como a habilidade de planejamento de tarefas, domínio temporal na organização de atividades e maximização de produtividade para alcance de objetivos (Claessens et al., 2007). Indivíduos que apresentam dificuldade nessa função, comumente apresentam prejuízos acadêmicos e profissionais (Marques & Pires, 2021) e, também, consequências negativas relacionadas às áreas psicológicas e físicas (Vieira-Santos & Malaquias, 2022). O desenvolvimento dessa habilidade contribui positivamente para a qualidade do sono e redução da depressão e ansiedade (Roshanisefat et al., 2021).

Assim como o gerenciamento do tempo, outros construtos desempenham papel na construção do sucesso e bem-estar do indivíduo, sejam pelos efeitos em suas decisões ou pela influência na motivação e interesses (Santos & Primi, 2014). A autoeficácia, listada entre esses construtos, é definida como a crença do sujeito sobre suas capacidades pessoais para realização de determinada tarefa, a fim de alcançar os objetivos desejados (Bandura 1977; Bembenutty, 2009). Diferentes pesquisas têm demonstrado que a autoeficácia está altamente relacionada ao desempenho acadêmico e profissional (Basso et al., 2013; Paul & Gore 2006; Lilian, 2012; Leme et al., 2021; Rodrigues & Barrera,

2007), aos processos de aprendizagem, ao sucesso nos estudos (Santos & Primi, 2014), além de assumir um papel motivador para o ser humano (Balsan, 2020). Quanto mais forte a percepção que o indivíduo tem de suas capacidades, mais habilmente lidará com a competição (Bandura & Locke, 2003), obstinado e enérgico será o esforço realizado (Balsan, 2020) e, consequentemente, melhor será o seu resultado (Rodrigues & Barrera, 2007).

Outra variável que influi no processo acadêmico é a personalidade. Ela é compreendida como um conjunto de padrões de comportamentos, atitudes e pensamentos, relativamente constantes e estáveis, que caracterizam o indivíduo de forma única e atua nas relações e ajustamentos com ambientes sociais, físicos e intrapsíquico (Bergner, 2020; Silva & Nakano, 2011). Dentre os diversos modelos teóricos disponíveis, o modelo dos Cinco Grandes Fatores, tem se destacado nas últimas décadas através dos indicativos favoráveis das pesquisas produzidas (Gomes & Golino, 2012; Rodrigues & Gomes, 2022; Schultz & Schultz, 2021).

Baseado na teoria dos traços de personalidade de Allport, o modelo é formado pelas dimensões: Extroversão, Socialização, Realização, Neuroticismo e Abertura a experiências (Nunes et al., 2016). O fator Realização que tem como característica a descrição do grau da persistência, motivação, controle e organização do indivíduo (Nunes et al., 2016) contribui para o desempenho, eficácia acadêmica (Aremu, 2011), comportamentos escolares (Mischel & Peake, 1982), aprendizagem (Santos & Primi, 2014) e sucesso profissional (Robles-Granda et al., 2020; Nunes et al., 2016).

1.1 Problema

Considerando tal cenário, esta pesquisa se propõe a responder à seguinte questão: “*A relação das três características pode afetar no desempenho acadêmico dos concurseiros?*”

2. JUSTIFICATIVA

Selecionar pessoas por meio de concurso público é uma prática histórica consolidada no Brasil (Souza, 2011). Existem muitas oportunidades para os brasileiros encararem um exame público ao longo da vida, seja no campo profissional ou educacional. Entre essas possibilidades destacam-se os concursos para ingresso em instituições superiores, como vestibulares específicos ou o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM); exames para o exercício da profissão, como o Exame da Ordem dos Advogados do Brasil ou provas de residências para especialização na área da saúde; concursos públicos para cargos civis e militares (Nogueira, 2015), além de processos seletivos para colégios militares e escolas técnicas (Maia, 2021).

O concurso para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2016, teve mais de 1 milhão de inscritos a nível nacional (Lobato & Alberto, 2019). Atualmente, o governo federal brasileiro promove o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) para o provimento de vagas em diversos setores como: Ministério da Saúde, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), Advocacia-Geral da União (AGU), Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), entre outros. (Secretaria de Comunicação Social, 2024). O processo seletivo já consta com mais de dois milhões de inscritos para as 6.640 ofertadas entre o nível superior e médio, e a faixa etária de 25 a 34 anos corresponde 38,3% dos candidatos (Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, 2024).

Na área de segurança, entre 2022 e 2023, o Exército Brasileiro recebeu 42.874 inscrições para o processo seletivo da Escola Preparatória de Cadetes do Exército, para 440 vagas do ensino médio (Exército Brasileiro, 2023), a Força Aérea Brasileira contabilizou 20.468 inscritos para o concurso da Escola de Especialista de Aeronáutica nas 260 vagas ofertadas (Força Aérea Brasileira, 2022) e a Marinha do Brasil teve 6.897 para as 260 vagas destinadas ao ingresso na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM). Todos esses processos seletivos das forças armadas se destinavam as vagas para pessoas com o ensino médio completo.

A Polícia Civil do Rio de Janeiro, em somente um dos cargos ofertados no concurso realizado em 2021, recrutou 55.656 candidatos para 150 vagas de nível superior

(Secretaria de Estado de Polícia Civil, 2022). A Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal, nos concursos de 2021, receberam, juntamente, mais de 625.000 inscrições para as 3.000 vagas ofertadas (Ministérios da Justiça e Segurança Pública, 2021).

O panorama dos concursos públicos no Brasil se mostra extenso e diversificado, revelando um perfil de concursados que sofre influência da área de interesse e do cargo almejado (Nogueira, 2015; Correia, 2022). Esse cenário salienta a importância de considerar a singularidade e individualidade dos candidatos nas pesquisas que direcionadas a esse grupo (Filho, 2020), especialmente envolvendo a área de segurança pública, que se distingue ainda mais pelas particularidades que envolve seus profissionais e suas práticas laborais (Barbosa, 2023).

Estudos indicam que características socioemocionais e cognitivas como: motivação, disciplina, autoeficácia, responsabilidade, perseverança e tendência procrastinação exercem papel importante tanto no desempenho acadêmico quanto no profissional (Azar, 2023; Santos & Primi, 2014). Contudo, fatores externos, como um ambiente propício de estudo e apoio positivo de pares, familiares e educadores também se apresentam como decisivos para o alcance de bons resultados (Chophel & Choden, 2024).

Compreender o funcionamento e a interação entre gerenciamento de tempo, traços de personalidade e autoeficácia nos concursados da área de segurança é primordial para captar as especificidades e características deste grupo. Essa análise permitirá maior elucidação, possibilitando a proposição de intervenções mais personalizadas, precisas e oportunas.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Investigar a relação entre gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade e autoeficácia em indivíduos que estudam para concurso público das carreiras militares e policiais.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Obter um panorama sobre as variáveis: o gerenciamento de tempo, o fator realização da personalidade e a autoeficácia.
- b) Identificar se indivíduos com histórico de aprovações anteriores apresentam melhores resultados nas variáveis/características investigadas comparado a indivíduos que não possuem aprovações anteriores em concursos.
- c) Verificar a diferença de resultados em relação as variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade, área de conhecimento para os participantes com nível superior, tipo de concurso, tempo de preparação, aprovação em concursos anteriores, existência de planejamento de estudo, quantidade de horas diárias dedicadas ao estudo, exercício de atividade remunerada, prática de atividade física, realização de acompanhamento psicológico e uso de medicação.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Concurso Público

A contratação de funcionários qualificados e eficientes demonstra a eficácia e eficiência do trabalho governamental (Lavigna & Hays, 2004). Portanto, compor um quadro de servidores competentes, com base na meritocracia, deve ser uma meta fundamental nas funções da administração pública (Correia, 2022). O concurso público assegura igualdade, sem favorecimento, apadrinhamento, nepotismo ou interferências políticas, a todos os que concorram e que preencham os requisitos exigidos para ingresso em um cargo. Esse processo possibilita a escolha de trabalhadores baseado no mérito, valorizando o trabalho árduo, aptidões, conhecimentos e a experiência dos candidatos. Garante, assim, que o mais capacitado seja designado para desempenhar o serviço com qualidade (Correia, 2022).

No Brasil, ao longo da história, o modelo de recrutamento e seleção de pessoas para cargos públicos sofreu alterações, conforme descrito no parágrafo seguinte. Esse estilo de processo seletivo firmou-se como o método mais justo e transparente para a escolha de funcionários públicos, ganhando previsão constitucional e apresentando desenvolvimento de sua estruturação legal no decorrer das publicações das constituições Brasileiras (Souza, 2011).

A Constituição de 1934 (Brasil, 1934, pág. 36) apresentou: “a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos”. A de 1937, expôs: “a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos” (Brasil, 1937, pág. 28). Em 1946, visualizamos: “a primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde” (Brasil, 1946, pág. 39). O texto exibido em 1967 foi: “a nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos” (Brasil, 1967, pág. 24). Já em 1969: “a primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo os casos indicados em lei (Brasil, 1969, pág. 28). E por último, a constituição vigente declara que: “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” (Brasil, 1988, pág. 25).

O decreto nº 9.739 (2019) estabelece as normas sobre concurso público e define suas etapas de seleção como: prova escrita, prova de título, prova oral, prova de aptidão física, prova prática, avaliação psicológica e curso de formação. O decreto versa sobre prazos e validades do processo, nomeação dos aprovados, quantidade de vagas ofertadas, limite de aprovação, classificação de aprovados, formalização e elementos essenciais do edital² (Brasil, 2019). No edital, encontram-se informações sobre a instituição realizadora e o órgão promotor do cargo, limite de idade, quantitativo de cargos e vagas, atribuições do cargo, nível de escolaridade exigido, orientações sobre inscrição e as etapas que serão realizadas para a seleção (Brasil, 1988). Deste modo, em todos os concursos públicos, há um debate sobre a necessidade e a possibilidade de uma legislação nacional própria para os concursos públicos. Tal discussão é envolta em controvérsias e complexidades devido a multiplicidade de áreas e das particularidades da administração pública em esfera estadual, municipal e federal (Caldeira & Vilarinho, 2021).

Os princípios constitucionais da isonomia e da moralidade administrativa são imprescindíveis para proporcionar os direitos relacionados aos concursos. Eles garantem a igualdade de oportunidades e asseguram que o processo seletivo seja conduzido em consonância com a lei (Moreira, 2018). O concurso público possui boa reputação entre a população por ser considerado uma forma de acesso ao cargo público que privilegia o mérito pessoal em detrimento do nepotismo e patrimonialismo que dominam o Brasil desde seu nascimento (Oliveira et. al., 2022).

Esse tipo de processo de seleção é visto como um mecanismo de promoção da equidade e da justiça social, onde fatores como aparência, credo, raça e condição econômica não são usados como critérios avaliativos, representando uma oportunidade de mudança social e transformação de vida (Caldeira & Vilarinho, 2021). Embora seja um processo livre para a participação de todos, observa-se um perfil nos candidatos aprovados em relação a idade, renda familiar, localidade de residência e acesso à instrução e cultura (Castelar et al., 2010). E em concursos específicos, como os do poder judiciário, há uma tendência de prevalência membros de classes econômica sociais mais elevadas (Passos, 2018).

Diversos são os direitos assegurados por ordem constitucional aos ocupantes de cargos de provimento efetivo. A estabilidade financeira e de carreira encontrada nesse

² Divulgação oficial que, vinculada em local público ou difundida em jornal, contém um anúncio de um concurso, exame de seleção, licitação ou concorrência, para o conhecimento das pessoas interessadas.

setor, foi pensada inicialmente para solucionar o problema da rotatividade e garantir uma continuidade administrativa (Francisco & Lima, 2021). O objetivo era vencer o desafio global dos governos que é recrutar e manter uma força de trabalho talentosa (Lavigna & Hays, 2004).

O cenário dos concursos sofreu com alterações ao longo de sua história. Na década de 90, houve um declínio devido a proposta de enxugamento da “máquina administrativa” com início no Governo do Presidente Fernando Collor de Mello. No entanto, ganhou força com as admissões e expansão na força de trabalho dos setores públicos, a partir do primeiro mandato do Presidente Luís Inácio Lula da Silva (Albrecht & Krawulski, 2011). Em 2024, o governo promove o maior processo seletivo ofertando mais de seis mil vagas em diversos cargos para os mais variados ministérios (Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, 2024).

O concurso público tornou-se objeto de estudo nas pesquisas brasileira em áreas do conhecimento como direito, administração, antropologia, sociologia e psicologia (Fontainha et al., 2014). Dentre os temas estudados, temos as etapas avaliativas e gerenciais; as relações entre o certame; regulamentação; formação específica para cargos; o mercado de turismo para candidatos; racismo e concursos públicos; técnicas de aprendizado; papel dos cursos preparatórios; concepções sobre o mundo do trabalho e o perfil e propriedades sociais dos concursados (Correia et al., 2022; Fontainha et al., 2014).

4.2 Concurseiros

O indivíduo que estuda para concursos e presta provas para ingresso no serviço público é denominado concurseiro em algumas localidades do país (Anjos & Mendes, 2015; Caldeira & Vilarinho, 2021; Pinel & Reses, 2020; Nogueira, 2015). Pesquisas envolvendo este grupo apontam: uma percepção pejorativa do termo (Filho, 2020; Nogueira, 2015), ser uma definição para pessoas que estudam para vários concursos ao mesmo tempo para obter aprovação, sem almejar um cargo ou profissão específicos (Nogueira, 2015). Indicam, também, a percepção desses estudos como um investimento ou profissão e até uma forma temporária de procurar emprego (Filho, 2020; Leivas, 2023).

A definição desse coletivo ainda é difícil, haja vista a diversidade de características e particularidades que englobam os indivíduos que o compõe. Pode-se encontrar pessoas empregadas em busca de melhores cargos, desempregados almejando

oportunidades estáveis (Filho, 2020; Rocha, 2019) e até aquelas que buscam inserção no mercado de trabalho (Caldeira & Vilarinho, 2021). As mais variadas faixas etárias são visualizadas nos pertencentes a esse público, entretanto, existe um predomínio de jovens adultos (Albrecht & Krawulski, 2011; Caldeira & Vilarinho, 2021; Leivas, 2023; Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, 2024). Nota-se, também, diferentes qualificações e escolaridades (Pimentel, 2007), tempos de formação (Albrecht & Krawulski, 2011; Filho, 2020) e indivíduos que concluíram o ensino superior somente para participar de concursos (Nunes, 2006, como citado em Albrecht & Krawulski, 2011).

A conquista de uma vaga na carreira pública pode exigir meses ou anos de dedicação (Caldeira & Vilarinho, 2021; Maia, 2021) e às vezes, mesmo após a aprovação, os estudantes continuam aspirando outras aprovações que possibilitem maiores salários e condições de trabalho mais favoráveis (Maia, 2021).

O brasileiro é encorajado a prestar concurso desde muito novo, fruto de uma “Cultura dos Concursos Públicos” (Lobato & Alberto, 2019) que o associa como a melhor possibilidade para se obter estabilidade, prestígio social, segurança socioeconômica, com remuneração mais atrativa e sem exigir experiência prévia. Uma ótima opção não só para profissionais experientes, mas para jovens no ingresso laboral (Alencar, 2021; Caldeira & Vilarinho, 2021).

Nas instituições públicas, o ingresso era motivado pela natureza do trabalho a ser realizado, o desejo de contribuir ou pelo espírito cívico (Lavigna & Hays, 2004; Correia, 2022). A noção de vocação ou aptidão para a função pleiteada, tão valorizada em outros países com tradição em concursos como a França, encontra-se substituída (Oliveira et al., 2022) pela alternativa de lidar com o sentimento de insegurança e a instabilidade encontrada no mundo do trabalho oferecido pela iniciativa privada (Albrecht & Krawulski, 2011; Caldeira & Vilarinho, 2021; Diniz et al., 2012; Francisco & Lima, 2021; Nogueira, 2015).

Os indivíduos enfatizam o grande esforço realizado por meio dos inúmeros sacrifícios, familiares, pessoais, de tempo, lazer e sonhos; das inúmeras horas dedicadas à rotina exaustiva de estudos e do, muitas vezes alto, investimento financeiro (Anjos & Mendes, 2015). Transformam o objetivo da aprovação em um projeto de vida, e todo esforço passa ser considerado válido para alcançar uma vida com conforto e qualidade para si e para a família (Caldeira & Vilarinho, 2021). Os obstáculos apontados durante a etapa de preparação para essa área abarcam o longo tempo de dedicação até a aprovação,

alta carga horária de estudos, desafios de ordem afetiva, pressão psicológica e familiar, medo de fracasso, falta de autoconfiança e desânimo (Dias, 2022)

Dentro do território nacional, os candidatos encontram diversas ofertas de concursos, variando em remuneração de um salário mínimo até salários que ultrapassam vinte salários mínimos. O nível de escolaridade exigido também varia do nível fundamental até especialização, mestrado ou doutorado (Maia, 2021). Exigências tão diversas expressam a variedade e complexidade dos cargos disponíveis. Entretanto, embora a Constituição Brasileira e a literatura internacional exponham que as particularidades das funções devam ser consideradas, os inúmeros editais publicados no Brasil não abarcam com efetividade esse critério (Oliveira et al., 2022).

O elevado, e cada vez mais qualificado, perfil do candidato na disputa pelo acesso aos cargos públicos (Castelar et al., 2010; Leivas, 2023) tem exigido de seus aspirantes busca por preparação específica (Albrecht & Krawulski, 2011; Maia, 2019) e deslocamento dentro do território nacional para participação em processos com menos concorrência (Lobato & Alberto, 2019). Essas necessidades têm aberto um nicho de mercado típico para atender os concurseiros, como empresas de turismo e cursos especializados (Albrecht & Krawulski, 2011; Lobato & Alberto, 2019; Maia, 2019).

Na contramão da tendência internacional, onde a preparação dos candidatos se dá, na maioria das vezes, nas instituições públicas de ensino médio ou superior, no Brasil, é realizada em instituições privadas denominadas cursos preparatórios (Fontainha et al., 2014; Maia, 2021). A demanda por esses cursos se dá devido ao desequilíbrio e à baixa qualidade do sistema educacional (Castelar et al., 2010). Os cursos preparatórios ou cursinhos, como são chamados por professores e alunos, são responsáveis por disseminar o conhecimento de concurso (Maia, 2021). Essas instituições não são reguladas pelo Ministério da Educação, diferente das instituições de ensino como escolas, faculdades e universidades. Há dezenas delas espalhadas por todo o país, com maior concentração nos estados do Rio de Janeiro e Brasília (Maia, 2019). A escolha por um determinado curso envolve a análise da proposta pedagógica, indicações de amigos e familiares, reputação do curso, aprovações anteriores, orientações assertivas, acolhimento oferecido e as condições socioeconômicas (Dias, 2022).

Guiar os concurseiros para a aprovação envolve torná-los competentes, habilidosos e aptos a fazerem os certames; é um conhecimento construído estritamente para a realização do processo seletivo (Calleira & Vilarinho, 2021; Maia, 2021). Nessa missão, os cursinhos precisam proporcionar aos estudantes uma ampla gama de

direcionamentos, que envolve: o filtro de matérias específicas a serem enfatizadas dentre o amplo conteúdo programático sugerido, “macetes” para o uso do conteúdo aprendido, técnicas de aprendizado que facilitam a educação da atenção, organização e otimização do tempo de estudos, mudanças comportamentais, alimentares e prática desportivas, fortalecimento de autoconfiança e foco (Dias, 2022; Filho, 2020; Maia, 2019; Oliveira et al., 2022). A preparação para concursos públicos encontra-se cada vez mais direcionada por carreiras ou áreas de interesse e atuação como: jurídica, militar, fiscal, bancárias, diplomacia, entre outros. Isto é, exige dos cursos preparatórios a oferta de turmas separadas para corresponder ao tipo específico de preparação necessária (Maia, 2019).

A busca pela aprovação exige dos candidatos uma capacidade de memória (Nogueira, 2015), agilidade (Maia, 2021), aspectos cognitivos da aprendizagem (Anjos & Mendes, 2015), motivação, organização, gerenciamento de tempo e crenças nas próprias capacidades (Rocha, 2019). Os métodos de estudos escolhidos pelos concursados, muitas vezes, estão relacionados às exigências e particularidades de cada concurso, principalmente ao modelo de provas utilizado. As avaliações contam com dificuldade e modalidade variadas (Souza, 2011), extenso número de questões (Maia, 2021) e acabam por priorizar o acúmulo dos conteúdos. Assim, comumente, aqueles que apresentam bom desempenho têm uma grande capacidade de absorção de informações (Nogueira, 2015).

4.2.1 Concurseiros da segurança pública

Os concursados que almejam um concurso na área da segurança nacional, pleitearão vagas em instituições como Exército, Marinha, Aeronáutica, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícias Civis, Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares (Brasil, 1988) ou Polícias Penais (Brasil, 2019). Esses órgãos têm a função de manter a ordem pública, proteger a integridade de pessoas, patrimônios e terceiros; além de defender a honra, a integridade e a soberania da Pátria contra agressões externas e garantir a ordem e a segurança internas, as leis e o exercício dos poderes constitucionais. (Brasil, 1941; Brasil, 1988). Os motivos que levam os candidatos a preferirem os concursos dessa área vão além da remuneração e segurança, envolvem o encorajamento familiar, admiração pela instituição, identificação com a função e com as atividades desempenhadas (Dias, 2022; Leivas, 2023).

O processo seletivo para tais carreiras é caracterizado por diversas etapas (Leivas, 2023) e requisitos que os candidatos precisam atender, dentre elas: aprovação em exames

de conhecimentos gerais ou específicos, apresentar condições de saúde conforme critérios e padrões estabelecidos, aptidão física e psicológica adequada às atividades a serem desempenhadas. Também se verifica o cumprimento das obrigações militares e eleitorais, processos criminais; a presença de idoneidade moral, e, em alguns casos, necessidade de atender exigências de altura e idade específicas (Brasil, 1988; Brasil, 2012; Brasil, 2019).

Compreendendo a singularidade da carreira em questão, os órgãos e bancas organizadoras tem exibido cautela na seleção dos candidatos (Leivas, 2023), pois é indispensável que a entrada seja permitida somente àqueles que demonstrem significativo controle emocional (Brito & Goulart, 2005). Aspectos cognitivos e psicológicos apresentam-se como fatores avaliativos decisivos no reconhecimento de habilidades e traços para determinada vaga ou função. (Brito Junior & Serrão, 2023). Dentre as características desejadas encontram-se: atenção, memória, inteligência, raciocínios, percepção, rapidez de ação e reação, controle emocional, autogestão, capacidade de acatar normas e regras, adaptabilidade, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, disciplina, organização, autoridade, iniciativa, sociabilidade, entre outros (Amorim & Batista, 2020; Leivas, 2023).

A sociedade e os regulamentos institucionais esperam um comportamento íntegro, observância de valores, virtudes e deveres; e altos padrões éticos, morais e culturais dos indivíduos selecionados (Brasil, 2006; Brasil, 2011; Brito & Goulart, 2005). As pressões para atender tais expectativas, somadas ao risco e perigo ocupacional nesse segmento propiciam um estado de tensão e estresse constante, que, após um tempo, pode culminar em adoecimento dos servidores da ativa e dos aposentados (Amorim & Batista, 2020; Brito & Goulart, 2005; Limeira & Souza, 2020).

As características do trabalho na segurança pública são peculiares não somente pelo processo de trabalho, que prega uma forte hierarquia e controle dos trabalhadores (Lima & Dimenstein, 2021), mas também pela sobrecarga emocional e física decorrente da crescente exigência de eficácia devido ao aumento da violência no país e ao movimento de desvalorização social dessas profissões (Limeira & Souza, 2020). A posição ocupada por esses trabalhadores ainda gera impacto negativo em suas relações conjugais e familiares (Lima & Dimenstein, 2021).

Todo cenário culmina em insatisfação, estresse, ansiedade, aguçamento sensorial, esgotamento, sofrimento psíquico e maior incidência de transtornos mentais nos profissionais (Lima & Dimenstein, 2021; Limeira & Souza, 2020). A observância da saúde integral desses indivíduos se faz fundamental para a manutenção da segurança do

país, uma vez que a eficiência do serviço prestado está diretamente ligada à qualidade de seu quadro de funcionários (Amorim & Batista, 2020).

4.3 Aspectos cognitivos e comportamentais importantes na preparação

4.3.1 Gerenciamento de Tempo

Os estudantes de concurso público estão entre as pessoas mais vulneráveis ao adoecimento mental (Costa & Souza, 2020). A preparação envolve intensa pressão, estresse cotidiano, alta demanda de estudo, rotina exaustiva (Quirino et al., 2024), incerteza de aprovação, amplo conteúdo, escasso tempo de aprendizado (Costa & Souza, 2020), alta concorrência e longos anos de dedicação (Santos et al., 2017).

Todos esses fatores colocam o concursaço sob desgaste emocional significativo que pode levar ao desenvolvimento de transtornos psicológicos (Quirino et al., 2024), afetar o pensamento, mudar o comportamento, além de provocar ansiedade, estresse, dificuldades de aprendizagem, falta de atenção, baixa produtividade e queda de rendimento (Daolio & Neufeld, 2018; Santos et al., 2017). Os prejuízos podem interferir diretamente na aprovação, impactar o sucesso e resultar em patologias duradouras (Costa & Souza, 2020).

A saúde mental e as questões psicológicas, ainda são bastante negligenciadas nesse contexto, onde há uma supervalorização do conhecimento (Fontenelle, 2024). Estudos indicam a necessidade do cuidado e acompanhamento psicológico por meio de medidas de preservação e manutenção da saúde mental para os estudantes que são submetidos a esse tipo de preparação exaustiva (Santos et al., 2017). São sugeridos como fatores a serem trabalhados na prevenção dessa vulnerabilidade e mau desempenho, a valorização de relacionamentos interpessoais, a regulação da personalidade, as percepções do indivíduo sobre si e o equilíbrio na rotina de estudo (Arantes, 2023; Fontenelle, 2024; Santos et al., 2017).

Para organizar-se na tentativa de cumprir os inúmeros desafios que a preparação exigirá, o indivíduo recorrerá as habilidades ligadas as funções executivas (FEs), que por definição são recursos que possibilitam ao indivíduo direcionar comportamentos para o alcance de metas, resolução de problemas imediatos, alternância de comportamentos ou pensamentos dependendo da exigência ambiental e inibição de comportamentos inadequados (Malloy-Diniz et al., 2016). As FEs são necessárias para formular objetivos, planejamento e organização, monitoramento de comportamento, resolução de novos problemas, raciocinar e abstrair, entre outras (Miotto et al., 2018).

As FEs englobam diversas competências que se interrelacionam e são de alto nível de processamento cognitivo, cujo impacto pode ser visualizado no funcionamento comportamental social, motivacional e afetivo-emocional do indivíduo (Uehara et al., 2016). Apresentam elevado grau de complexidade e de elementos cognitivos, como: memória, linguagem e atenção, que interagem dinamicamente para a execução de comportamentos voltados para o alcance de objetivos (Dumard, 2016) e se apresentam fundamentais para o gerenciamento e execução das ações instrumentais da vida diária (Fichman, 2021).

Indivíduos com bom funcionamento executivo apresentam sucesso escolar e social, envolvendo capacidade de atenção e controle de impulsos até gerenciamento e organização do tempo (Kaufman, 2010). Em contrapartida, aqueles que possuem prejuízos nas funções executivas podem apresentar comportamentos disfuncionais também ligados ao mau controle de tempo e cumprimento de prazos (Marques & Pires, 2021).

O gerenciamento do tempo (GT) está associado ao desempenho acadêmico e profissional, o que o tornou tema relevante para educadores, investigadores e psicólogos (Burrus et al., 2016). É conceituado como a capacidade de definição de prioridades e objetivos adequados, planejamento prévio, organização de tarefas e do espaço de trabalho, capacidade de cumprir prazos, manter-se concentrado em atividades (Burrus et al., 2016), alto nível de conscientização do uso do tempo, determinação (Ocak & Boyraz, 2016) e favorecimento de atividades na vida e no trabalho (Roshanisefat et al., 2021). A regulação do tempo inclui definição de metas, planejamento, automonitoramento e a autoeficácia (Marques & Pires, 2021).

A falha nessa regulação é considerada um dos obstáculos mais críticos da vida cotidiana e educacional nas sociedades atuais (Azar, 2023). Pode gerar consequências negativas, como distúrbios do sono, ansiedade relacionada à gestão eficaz do tempo, estresse, e pode levar à desistência ou ao cumprimento parcial de tarefas (Ocak & Boyraz, 2016), além de impactar negativamente na qualidade do desempenho e na saúde física e mental (Roshanisefat et al., 2021).

O GT encontra-se negativamente relacionado à procrastinação e positivamente ao engajamento, motivação escolar e percepção de autoeficácia acadêmica (Burgos-Torres & Salas-Blas, 2020; Carvalho & Fernandes, 2018; Roshanisefat et al., 2021). Apresentar essa habilidade é útil para sucesso acadêmico e profissional, e pode diminuir prejuízos socioemocionais, adoecimento psicológico e físico de indivíduos (Basso et al., 2013;

Behnam et al., 2014; Vieira-Santos & Malaquias, 2022) e de agentes da segurança pública (Freitas et al., 2023).

Ao se refletir sobre a trajetória rumo à aprovação em concursos públicos, observa-se que uma preparação eficaz não se restringe à quantidade de horas dedicadas ao estudo. Trata-se, antes, de um processo que envolve múltiplas etapas, organizadas de maneira cíclica, com ênfase na priorização de tarefas e na gestão eficiente do tempo (Pimentel et al., 2015; Oliveira et al., 2016). Nessa perspectiva, a adoção de hábitos e comportamentos que favoreçam o uso produtivo do tempo destinado às atividades acadêmicas revela-se fundamental para a maximização do desempenho e a redução dos níveis de estresse (Oliveira et al., 2016). Nesse contexto, o GT pode constituir-se como uma estratégia diferencial e de grande relevância (Soares et al., 2022), sobretudo diante dos cronogramas exigentes e da rotina exaustiva enfrentada por candidatos durante o período preparatório (Soares et al., 2022; Quirino et al., 2024). Planejar a semana e os dias não apenas possibilita ao estudante uma melhor compreensão de sua organização e da forma como utiliza seu tempo, como também favorece o desenvolvimento de comportamentos de automonitoramento e autocontrole (Soares et al., 2023). Intervenções voltadas ao aprimoramento do gerenciamento do tempo e ao enfrentamento da procrastinação mostram-se eficazes na promoção de estratégias que contribuem para a condução mais eficaz do processo de estudo (Leahy et al., 2013; Pimentel et al., 2015; Soares et al., 2023).

Diversas intervenções práticas têm sido propostas na literatura com o objetivo de aprimorar o gerenciamento do tempo e reduzir a procrastinação, especialmente no contexto acadêmico. Oficinas voltadas à gestão do tempo têm se mostrado eficazes na promoção de habilidades organizacionais e de planejamento (Soares et al., 2023). Uma dessas estratégias inclui o planejamento de estudos com base na lógica de projetos, utilizando o ciclo PDCA — Planejar, Executar, Verificar e Agir — como estrutura para o acompanhamento e a reavaliação constante do processo de preparação (Pimentel et al., 2015). Técnicas baseadas em mindfulness também apresentaram resultados positivos, favorecendo a autorregulação e a redução da procrastinação por meio do desenvolvimento da atenção plena (Rad et al., 2023). No campo das intervenções clínicas, destacam-se as abordagens cognitivas e comportamentais como modelos teóricos predominantes e eficazes no manejo da procrastinação acadêmica (Costa et al., 2022). Além disso, estratégias baseadas em uma perspectiva holística e multifacetada, com foco no fortalecimento do autocontrole, também têm sido desenvolvidas, considerando a

procrastinação como uma falha no gerenciamento de metas influenciada por tentativas de reparação emocional (Miyake & Kane, 2022).

4.3.2 Autoeficácia

Vale também destacar que a percepção que o indivíduo tem de si será demonstrada em seu desempenho. Pessoas que confiam em suas habilidades e competências tendem a desenvolver e planejar as atividades, melhorando, assim, o comportamento de procrastinação (Burgos-Torres & Salas-Blas, 2020). A autoeficácia (AE) é definida como a crença que a pessoa possui em suas capacidades e, habilidades para realizar com sucesso uma determinada tarefa (Bandura, 1977), além de seu poder de impactar as situações (Luszczynska & Schwarzer, 2005). A pessoa analisa seu próprio repertório, faz julgamentos sobre a viabilidade de realização, determina objetivos e toma decisões para a execução da atividade (Laochite et al., 2016). Esse processo influencia tanto a habilidade real da pessoa de enfrentar desafios com competência quanto as escolhas que ela tem maior possibilidade de fazer (Luszczynska & Schwarzer, 2005). O interesse pelo estudo da autoeficácia tem sido crescente, abrangendo diferentes contextos como educação, trabalho, saúde e esportes (Rodrigues & Barrera, 2007).

A AE desenvolve-se a partir de experiências de sucesso, nas quais os objetivos são alcançados por meio da perseverança e da superação de obstáculos, bem como pela observação de outras pessoas que obtêm êxito por meio de esforço contínuo. Este conceito não está relacionado às capacidades reais do indivíduo, mas sim à percepção subjetiva que ele possui sobre sua habilidade de atingir certos objetivos (Bandura, 1977). A autoeficácia é moldada por fatores comportamentais, ambientais e cognitivos, sendo os aspectos cognitivos especialmente relevantes nesse processo, pois influenciam diretamente as crenças de eficácia pessoal, que se originam de quatro fontes principais: realizações de desempenho, experiência vicária, persuasão verbal e estados fisiológicos (Bandura, 1977; Bandura, 1997, como citado em Habel, 2009).

Dentre essas fontes, as experiências de sucesso têm a maior influência, uma vez que são fundamentadas na vivência prática de superação, sendo que realizações favorecem o fortalecimento da crença na própria capacidade. Por outro lado, insucessos repetidos, especialmente no início de um processo, tendem a enfraquecer essa crença. No entanto, obstáculos transitórios superados com esforço persistente podem ampliar a motivação interna, ao mostrar que até os desafios mais difíceis podem ser vencidos. Assim, o impacto do fracasso sobre a percepção de autoeficácia depende não só do

momento em que ocorre, mas também da sequência das experiências vividas. A presença de habilidades de enfrentamento adequadas e o aprendizado observado em outros, também contribuem para o fortalecimento dessa crença de eficácia pessoal (Bandura, 1977).

A crença da AE influencia na escolha das atividades das quais o sujeito participará, na quantidade de esforço que irá dedicar, quanto persistirá, na resiliência e nas reações emocionais (Pervin & John, 2004; Medeiros et al., 2000). Atua sobre o comportamento através da cognição, afeto, seleção de atividades e ambientes (Medeiros et al., 2000), padrões de pensamento, desempenho e excitação emocional (Pervin & John, 2004) e na motivação de forma positiva e negativa (Azar, 2023). Pessoas com alto senso de AE, por exemplo, apresentam-se como esforçadas, persistentes, envolvidas com metas e objetivos elevados. Estão convencidas que possuem competência para alcançar seu propósito ou que são capazes de adquirir as capacidades ou melhorar seu desempenho para conseguir. Aquelas que não possuem, enfraquecem seus esforços ao longo do tempo ou abandonam suas tentativas precocemente (Medeiros et al., 2000).

Neste trabalho, será adotado o conceito de autoeficácia geral, que é entendido como uma percepção de eficácia pessoal independente de contextos específicos (Luszczynska et al., 2005; Scherbaum et al., 2006). Essa abordagem facilita comparações entre diferentes cenários e amplia a comparabilidade dos resultados.

A autoeficácia geral difere da concepção original de Bandura, sendo mais ampla, embora correlacione-se com a autoeficácia específica a contextos e distingue-se de outros construtos de autoavaliação (Araújo & Moura, 2011). Chen et al. (2001) indicam que, apesar das diferenças nas abordagens, tanto a autoeficácia geral quanto a específica compartilham influências como a experiência vicariante e o esforço para alcançar metas, sendo fatores essenciais para adaptação a novos desafios. Além disso, a autoeficácia geral, por ser mais resistente a influências momentâneas, impacta a autoeficácia específica e contribui para uma visão mais ampla da eficácia pessoal.

O desenvolvimento de crenças de autoeficácia é necessário para que o indivíduo lide com as adversidades em ambientes competitivos (Bandura & Locke, 2003). O conceito tem se mostrado como um bom preditor de sucesso acadêmico e profissional (Paul & Gore 2006; Lilian, 2012; Leme et al., 2021) e de desempenho em domínios como negócios, educação e esportes (Azar, 2023). É um fator protetivo contra o adoecimento psíquico de indivíduos que estudam arduamente, pois autocobrança e autopercepção em momentos decisivos na vida podem gerar fragilidade psicológica (Fontenelle, 2024).

Entretanto, os estudos ainda são insatisfatórios para contextos além do acadêmico e profissional na população brasileira (Leme et al., 2021).

A AE tem apresentado correlação com a satisfação no percurso acadêmico-profissional e no trabalho (Vieira & Theotonio, 2018), aprendizagem, regulação de esforços (Valle et al., 2009), o bem-estar psicológico em profissionais (Loiola & Martins, 2019) e equilíbrio emocional frente as dificuldades acadêmicas em universitários (Azar, 2023). Pesquisas também apontam uma alta correlação com características de personalidades, principalmente aquela relacionada a capacidade do indivíduo de se perceber como organizado, confiante, comprometido e responsável, para realização de metas e objetivos (Hasslocher et al., 2024).

As estratégias para o fortalecimento da autoeficácia incluem o desenvolvimento do autoconhecimento, o manejo do estresse, a construção de mecanismos de enfrentamento e resiliência, a promoção de hábitos de vida saudáveis, o planejamento de metas, a organização da rotina, o aprimoramento de habilidades interpessoais, o fortalecimento da autoconfiança e das crenças pessoais, além da prática da autogestão (Gueroni et al., 2024). Também se destacam como métodos eficazes a implementação de programas de gerenciamento de estresse baseados na terapia cognitivo-comportamental, a psicoterapia positiva como forma de apoio psicológico (Severian, 2020), a utilização de atividades autorreflexivas (Arcoverde, 2021) e a aplicação de estratégias de psicoeducação associadas a tarefas domiciliares (Gueroni et al., 2024). Recomenda-se que tais intervenções sejam iniciadas precocemente na trajetória acadêmica e mantidas de maneira contínua (Gueroni et al., 2024; Severian, 2020).

4.3.2 Personalidade

A personalidade é definida como um conjunto de características comportamentais e atitudes que refletem o modo de ser do indivíduo, conferindo-lhe um caráter distinto e singular (Silva & Nakano, 2011; Trentini et al., 2009). Essa identidade é estruturada a partir das experiências pessoais do sujeito e sofre influências de fatores sociais e culturais, sendo o que distingue cada pessoa de seus pares e é central para a compreensão do indivíduo (Moreno et al., 2022; Schultz & Schultz, 2021).

Embora haja uma vasta possibilidade de definições e teorias para esse construto, a forma como a personalidade será avaliada e conceituada seguirá a linha teórica escolhida pelos pesquisadores (Silva & Nakano, 2011). A abordagem dos traços de personalidade, iniciada por Gordon Allport na década de 1930 (Carvalho et al., 2017),

tornou-se fundamental para o estudo da personalidade, ao destacar a singularidade de cada indivíduo, conforme definida por seus traços específicos. Traços, nesse contexto, referem-se à predisposição de uma pessoa para responder de maneira consistente ou semelhante a diferentes tipos de estímulos (Schultz & Schultz, 2021).

No presente estudo, optou-se por utilizar o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) por ser o mais investigado na atualidade. Este modelo, também conhecido como Big Five - BIG-5 (Hutz et al., 2018), teve suas origens a partir das contribuições teóricas de McDougall e empíricas, de Thurstone, e consolidou efetivamente a partir dos anos 1980, impulsionado pelas evidências empíricas favoráveis das pesquisas realizadas por autores como Goldberg, Costa e McCrae, entre outros (Gomes & Golino, 2012; Rodrigues & Gomes, 2022).

O modelo de traços de personalidade, baseado em análises fatoriais, é amplamente reconhecido como uma estrutura válida para o estudo da personalidade, pois organiza as descobertas na área e impulsiona o progresso científico (Chapman & Goldberg, 2017; Roberts & Yoon, 2022). Embora nem todos os psicólogos tenham inicialmente valorizado o conceito de traços, evidências de sua estabilidade estimularam pesquisas que estabeleceram sua estrutura, herdabilidade, validade e relevância ao longo da vida (Costa et al., 2019). O CGF destaca-se na teoria dos traços por avaliar fenômenos psicológicos e sociais de forma quantitativa, com replicações internacionais que reforçam sua utilidade (Hutz et al., 2018; Passos & Laros, 2014).

Os fatores gerais são os cinco traços amplos referidos no nome do modelo: Neuroticismo, Extroversão, Socialização ou Agradabilidade ou Amabilidade, Abertura à experiência e Realização ou Conscienciosidade. Por outro lado, as facetas são traços mais específicos, menores e mais estreitos, os quais são usados em contextos em que se necessite de um maior detalhamento do perfil psicológico dos indivíduos (Costa et al., 2019; Hutz et al., 2018).

O fator realização ou fator conscienciosidade caracteriza uma pessoa focada em suas metas, seguidora de normas, que busca ter controle sobre seus impulsos (Passos & Laros, 2014), “engloba traços como persistência, esforço e foco na realização de tarefas relevantes, capacidade de manter a motivação mesmo diante de dificuldades, tendência a antecipar o resultado de ações, busca de meios para alcançar metas e objetivos para o futuro” (Hutz et al., 2018, p. 21). O fator expressa o grau de controle, organização, persistência, responsabilidade do indivíduo, autodisciplina (Chapman & Goldberg, 2017; Noronha et al., 2016; Nunes et al., 2016; Santos & Primi, 2014; Smith et al., 2021).

Pesquisas relacionados ao fator realização e suas expressões na vida dos indivíduos relatam relação direta com notas escolares (Santos & Primi, 2014) em todas as disciplinas (Eisenberg et al., 2014), presencialidade e pontualidade às aulas (Mischel & Peake, 1982), baixos níveis de procrastinação acadêmica (Lima, 2023; Soares et al., 2021), dedicação ao trabalho (Dietl & Kombeiz, 2020) e autoeficácia (Ocak & Boyraz, 2016). Estes aspectos são importantes para a execução de atividades envolvendo compromissos de médio e longo prazo como trabalhos e estudos (Santos & Primi, 2014).

O fator ainda apresenta contribuições significativas para o processo de aprendizagem (Mischel & Peake, 1982; Santos & Primi, 2014), bom desempenho nas atividades em contexto acadêmico e/ou profissional (Robles-Granda et al., 2020; Nunes et al., 2016) e funciona como fator de proteção para sintomas ansiosos em contextos de avaliação (Nascimento da Silva et al. 2022).

A literatura evidencia a importância de considerar a personalidade como um fator preditivo relevante na identificação de propensões à procrastinação acadêmica, permitindo o delineamento de estratégias mais direcionadas de intervenção (Lima, 2023). Entre essas estratégias, destacam-se as intervenções breves que visam fortalecer os comportamentos de autorregulação e promover o aumento das crenças de autoeficácia, com o objetivo de atenuar a procrastinação (Itach et al., 2021).

A relação entre gerenciamento de tempo, autoeficácia e fator realização está consolidada na literatura, sendo associada à construção de rotinas de estudo de qualidade e a melhores desempenhos acadêmicos (Hasslocher et al., 2024; Nascimento da Silva et al., 2022; Soares et al., 2021; Arantes, 2023; Burgos-Torres & Salas-Blas, 2020; Fontenelle, 2024). No entanto, as investigações existentes ainda não contemplam de forma específica estudantes de concursos públicos, cujas demandas exigem elevados níveis de disciplina, resiliência e desempenho (Costa & Souza, 2020). Nesse contexto, torna-se pertinente a análise dessas variáveis nesse grupo, uma vez que a compreensão de seus efeitos pode subsidiar o desenvolvimento de estratégias de preparação mais eficazes, promovendo não apenas o aumento das taxas de sucesso nos processos seletivos, mas também a adaptação às exigências profissionais e a preservação da saúde mental dos candidatos.

5. MÉTODO

5.1 Delineamento e Participantes

Participaram deste estudo 107 concursados brasileiros, maiores de 18 anos, homens e mulheres, residentes no estado do Rio de Janeiro. Foram critério de inclusão: ter mais de 18 anos, estar estudando para concurso público na área de segurança: Forças Armadas (Aeronáutica, Marinha e Exército), Carreiras Policiais (Polícia Civil, Polícia Penal, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal) e Forças Auxiliares (Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar). Todos os participantes estiveram de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A). A amostra foi selecionada por conveniência, a partir da divulgação e compartilhamento da pesquisa em redes sociais (Whatsapp, Instagram e Facebook).

5.2 Instrumentos

a) Questionário sociodemográfico - elaborado pelas autoras desta pesquisa, foi composto por informações sobre a idade, sexo, escolaridade, área de conhecimento (no caso de graduando ou graduados), tipo de concurso, tempo de preparação, aprovações anteriores, curso preparatório, planejamento de estudo, atividade remunerada, atividade física, acompanhamento psicológico e uso de medicação (APÊNDICE B).

b) Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) (Nunes, Hutz, & Nunes, 2016) - é um instrumento psicológico criado a partir do Modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) que avalia personalidade e inclui as seguintes dimensões: Neuroticismo (N1 – Vulnerabilidade, N2 – Instabilidade emocional, N3 – Passividade / Falta de Energia e N4 – Depressão), Extroversão (E1 – Comunicação, E2 – Altivez, E3 – Dinamismo e E4 – Interações Sociais), Socialização (S1 – Amabilidade, S2 – Pró-sociabilidade e S3 – Confiança nas pessoas), Realização (R1 – Competência, R2 – Ponderação / Prudência e R3 – Empenho / Comprometimento) e Abertura (A1 – Abertura a ideias, A2 – Liberalismo e A3 – Busca por novidades). O instrumento contém 126 itens que podem ser ministrados individual ou coletivamente em indivíduos de 10 a 75 anos de idade. Sua aplicação é de tempo livre e leva aproximadamente 30 minutos para a realização. Para esta pesquisa, utilizou-se somente os 21 itens que correspondem à dimensão Realização. O resultado de cada indivíduo foi visualizado após a realização do cálculo dos escores brutos; os escores brutos foram transformados em pontos percentílicos de acordo com a tabela normativa e receberam as devidas classificações segundo o manual. Este instrumento não está anexado ao projeto devido aos direitos autorais.

c) Escala de Disfunções Executivas de Barkley (BDEFS) - A escala foi desenvolvida por Barkley (2011) e lançada nos EUA em 2011. No Brasil, foi validada

por Godoy, Mattos e Malloy-Diniz (2018). É destinada à indivíduos entre 18 e 70 anos de idade. Possui uma versão longa composta por 89 itens, que permite uma análise mais detalhada dos constructos avaliados e uma versão curta com 20 itens, útil para demandas de rastreio e que será utilizada neste estudo. O tempo médio de aplicação é de 5 minutos para versão curta. A pontuação varia de 1 a 4, com questões que variam entre “Raramente ou Nunca”, “Às vezes”, “Frequentemente” e “Muito frequentemente”. As funções executivas avaliadas pela BDEFS são: gerenciamento de tempo; organização e resolução de problemas; autocontrole; automotivação e autorregulação de emoções. Para esta pesquisa, utilizamos somente os 21 itens correspondentes ao gerenciamento de tempo. O resultado foi obtido após somatório dos valores escolhidos em todos os itens; a pontuação alcançada foi convertida em percentis de acordo com a amostra normativa e interpretada de acordo com o manual. Este instrumento também não está anexado ao projeto devido aos direitos autorais.

d) Nova Escala Geral de Autoeficácia (NSGE) - A Nova Escala Geral de Autoeficácia (Chen et al., 2001), adaptada para o contexto brasileiro (Balsan et al., 2020). A escala é composta por 6 itens (ANEXO A) com níveis adequados de consistência interna ($\alpha=0,83$) e para resposta tem-se uma escala de 5 pontos variando de 1 - discordo totalmente a 5 - concordo totalmente. A pontuação se deu por meio da soma dos valores dos itens, sem ponto de corte. Uma escala que vai de 6 a 30 onde valores mais altos representam maiores níveis de autoeficácia.

5.3 Procedimentos

Os participantes foram convidados, via redes sociais diversas, como Whatsapp, Instagram e Facebook, a responderem à pesquisa. O Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) foi disponibilizado junto com os questionários. Os indivíduos foram informados sobre a não-obrigatoriedade da participação, e aqueles que consentiram em participar, responderam à pesquisa por meio da plataforma Google Forms. Os dados foram coletados após aprovação do Conselho de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ), sob número CAEE 79799624.8.0000.0311 (ANEXO B).

5.4 Análise de dados

Foi utilizado o programa estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 20.0, para analisar os dados coletados através da aplicação dos

questionários. A análise exploratória dos dados foi realizada através de técnicas da estatística descritiva, como frequência, porcentagem, média e desvio padrão (DP). As análises realizadas foram: análises de médias por meio do teste t de Student, variância por meio da ANOVA, correlação linear de Pearson e análise de associação por meio do Teste Qui-Quadrado.

6. RESULTADOS

Características sociodemográficas

O estudo contou com 107 participantes, com idades entre 18 e 48 anos e média de 27,78 anos e desvio padrão de 8,93. Dos respondentes, 56 (52,3%) eram mulheres e 51 (47,7%) homens. Em relação ao estado civil, 77 (72%) eram solteiros, 25 (23,4%) casados ou em união estável, 4 (3,7%) divorciados e 1 (0,9%) viúvos (Tabela 1).

Tabela 1

Características sociodemográficas

	N	Mínima	Máxima	Média	DP
Idade	107	18	48	27,78	8,93
Sexo		N		%	
Masculino		51		47,7	
Feminino		56		52,3	
Estado Civil		N		%	
Solteiro		77		72,0	
Casado / União Estável		25		23,4	
Divorciado		4		3,7	
Viúvo		1		0,9	

Quanto à escolaridade dos participantes (Tabela 2), 3 (2,8%) estão cursando o ensino médio e 42 (39,2%) já o concluíram. Além disso, 16 (15%) estão cursando o ensino superior e 26 (24,3%) completaram o ensino superior completo. Entre os participantes, 17 (15,9%) possuem pós-graduação e 3 (2,8%) possuem título de mestre. Em relação às áreas de conhecimento dos participantes com ensino superior (Tabela 2), houve uma predominância em Ciências Humanas (N=25; 23,4%), seguidas de Ciências da Saúde (N=9; 8,4%) e Ciências Sociais e Aplicadas (N=9; 8,4%). Em menor número, estão as

áreas de Engenharia (N=4; 3,7%), Linguística, Letras e Artes (N=2; 1,9%), Ciências Exatas e da Terra (N=1; 0,9%) e Ciências Biológicas (N=1; 0,9%).

Tabela 2

Frequência de escolaridade e áreas de conhecimento

Escolaridade	N	%
Médio Cursando	3	2,8
Médio Completo	42	39,2
Superior Cursando	16	15,0
Superior Completo	26	24,3
Pós-graduação	17	15,9
Mestrado	3	2,8

Área de conhecimento	N	%
Ciências Biológicas	1	0,9
Ciências da Saúde	9	8,4
Ciências Exatas e da Terra	1	0,9
Engenharias	4	3,7
Ciências Humanas	25	23,4
Ciências Sociais e Aplicadas	9	8,4
Linguística, Letras e Artes	2	1,9
Não se aplica	56	52,4

Em relação às áreas de interesse para concursos policiais e militares (Tabela 3), a maioria dos participantes está se preparando para concursos das Forças Armadas (N=58; 54,2%), seguida pelas Forças Auxiliares (N=17; 15,9%), Polícia Civil (N=8; 7,5%), Polícia Federal (N=6; 5,6%) e Polícia Rodoviária Federal (N=2; 1,9%). Respondentes interessados em outros tipos de concursos totalizaram 16 (14,9%). Quanto ao tempo de preparação (Tabela 3), 19 indivíduos (17,8%) estudam há “menos de 6 meses,” 33 (30,08%) “entre 6 meses e 1 ano,” 19 (17,8%) “entre 1 ano e 2 anos,” 16 (14,9%) “entre 2 anos e 3 anos” e 20 (18,7%) há “mais de 3 anos.” Dos participantes, 68 (63,6%) já foram aprovados em algum concurso anteriormente, e 55 (51,4%) realizaram algum tipo de preparação para essa aprovação (Tabela 3).

Tabela 3

Características de tipo de concurso, preparação e aprovações anteriores

Tipo de concurso	N	%
Forças Armadas	58	54,2
Forças Auxiliares	17	15,9
Polícia Civil	8	7,5
Polícia Federal	6	5,6
Polícia Rodoviária Federal	2	1,9
Outros	16	14,9

Tempo de preparação	N	%
Menos de 6 meses	19	17,8
Entre 6 meses e 1 ano	33	30,8
Entre 1 ano e 2 anos	19	17,8
Entre 2 anos e 3 anos	16	14,9
Mais de 3 anos	20	18,7

Aprovações anteriores	N	%
Sim	68	63,6
Não	39	36,4

Preparação na aprovação anterior	N	%
Sim	55	51,4
Não	21	19,6

Em relação aos aspectos de estudos e rotina dos concursados (Tabela 4), 77 (72%) estão matriculados em curso preparatório, 89 (83,2%) realizam algum tipo de planejamento para os estudos e 41 (38,3%) mantêm um horário fixo de estudo. Além disso, 91 (85,1%) praticam atividade física, 22 (20,6%) fazem acompanhamento psicológico, e 10 (9,4%) utilizam medicação para aumento de desempenho, sendo 5 (4,7%) com prescrição médica e 5 (4,7%) sem prescrição.

Quanto à carga horária diária de estudos, 8 (7,5%) participantes estudam “até 1 hora,” 21 (19,6%) “entre 1 hora e 2 horas,” 42 (39,3%) “entre 2 e 4 horas,” 16 (14,9%) “entre 4 e 6 horas,” 11 (10,3%) “entre 6 e 8 horas,” e 9 (8,4%) “acima de 8 horas diárias” (Tabela 4).

Tabela 4

Aspecto de estudos e rotina

Matrícula em curso	N	%
Sim	77	72,0
Não	30	28,0
Planejamento de estudo	N	%
Sim	89	83,2
Não	18	16,8
Carga horária de estudo	N	%
Até 1 hora diária	8	7,5
Entre 1 horas e 2 horas diárias	21	19,6
Entre 2 horas e 4 horas diárias	42	39,3
Entre 4 horas e 6 horas diárias	16	14,9
Entre 6 horas e 8 horas diárias	11	10,3
Acima de 8 horas diárias	9	8,4
Horário fixo de estudo	N	%
Sim	41	38,3
Não	66	61,7
Prática de atividade física	N	%
Sim	91	85,1
Não	16	14,9
Acompanhamento psicológico	N	%
Sim	22	20,6
Não	85	79,4
Uso de medicação para aumento de desempenho	N	%
Não	97	90,6
Sim, com prescrição médica	5	4,7
Sim, sem prescrição médica	5	4,7

Além dos estudos para concurso, a maioria dos respondentes (N=60; 56,1%) relatou ter uma atividade remunerada, com variações na carga horária: 6 (5,6%) sem carga horária definida, 3 (2,8%) com até 20 horas semanais, 21 (19,6%) entre 20 e 40 horas semanais, e 30 (28,0%) com mais de 40 horas semanais, conforme indicado na Tabela 5.

Tabela 5*Condições de trabalho*

Atividade remunerada	N	%
Sim	60	56,1
Não	47	43,9
Carga horária da atividade remunerada	N	%
Trabalho eventualmente, sem carga horária definida	6	5,6
Até 20 horas semanais	3	2,8
Mais de 20 horas e menos de 40 horas	21	19,6
Mais de 40 horas semanais	30	28,0
Não se aplica	47	43,9

Características cognitivas e comportamentais

Nos escores brutos dos subdomínios de personalidade, a maior média foi na Faceta Competência ($M=5,55$; $DP=0,74$), seguida pela Faceta Empenho ($M=5,49$; $DP=1,04$) e pela Faceta Ponderação ($M=5,00$; $DP=1,33$). O Fator Realização obteve média de 5,35 e desvio padrão de 0,77. Em Gerenciamento de Tempo, a média foi de 37,42 com desvio padrão de 12,84, enquanto em Autoeficácia a média foi de 23,48, com desvio padrão de 3,44 (Tabela 6).

Tabela 6*Medidas de tendência central para os escores do fator Realização, faceta Competência, faceta Ponderação, faceta Empenho, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia*

Escalas	Média	DP
Fator Realização	5,35	0,77
Faceta Competência	5,55	0,74
Faceta Ponderação	5,00	1,33
Faceta Empenho	5,49	1,04
Gerenciamento de Tempo	37,42	12,84
Autoeficácia	23,49	3,44

Nas características avaliadas pela Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), o fator Realização, que contempla aspectos como persistência, autodisciplina e

autorresponsabilidade, apresentou predominância da classificação "Médio" entre os participantes ($N=36$; 33,6%). Na faceta Competência, que avalia o grau de proatividade na busca por objetivos, a disposição para realizar sacrifícios pessoais em prol desses fins e a autopercepção quanto à capacidade de executar tarefas complexas e relevantes, também se observou maior frequência da classificação "Médio" ($N=45$; 42,1%). De forma semelhante, a faceta Ponderação, que descreve o cuidado na expressão de opiniões, na defesa de interesses e na avaliação das possíveis consequências das ações, obteve maior incidência na mesma categoria ("Médio") entre os respondentes ($N=47$; 43,9%). Esses resultados médios sugerem que os indivíduos da amostra compartilham padrões comportamentais, cognitivos e emocionais típicos da população geral no que se refere aos atributos avaliados. Por outro lado, na faceta Empenho, que reflete o nível de detalhismo na execução de tarefas e o grau de exigência pessoal quanto à qualidade do que é realizado, destacou-se a classificação "Muito Alto" ($N=44$; 41,1%). Esse dado indica que os concurseiros avaliados demonstram elevada dedicação às suas atividades profissionais e acadêmicas, valorizam o reconhecimento pelo esforço empregado, e frequentemente apresentam traços de perfeccionismo. Além disso, evidenciam uma tendência a planejar minuciosamente suas ações e a revisar cuidadosamente os trabalhos antes de apresentá-los a outras pessoas.

Em relação ao Gerenciamento de Tempo (GT), avaliado por meio da Escala de Funcionamento Executivo de Barkley – Versão para Adultos (BDEFS), observou-se que a maioria dos participantes ($N=91$; 85,1%) foi classificada na faixa "Normal", correspondente aos percentis de 1 a 75 da escala. Essa faixa indica ausência de significância clínica, sugerindo que as habilidades de GT dos indivíduos estão dentro dos padrões considerados típicos.

A categoria "Significância Clínica", correspondente aos percentis de 76 a 84, foi identificada em 4 participantes (3,7%), apontando comportamentos com indícios mínimos de anormalidade no gerenciamento do tempo. Já a categoria "Quase Déficit", que abrange os percentis de 85 a 92, incluiu 8 respondentes (7,5%) e indica desempenho limítrofe ou próximo de um déficit em GT. A classificação "Déficit Leve", relativa aos percentis de 93 a 95, foi atribuída a 3 participantes (2,8%), evidenciando dificuldades leves nas habilidades relacionadas ao gerenciamento do tempo.

Por fim, apenas 1 indivíduo (0,9%) foi classificado na categoria "Déficit Grave", correspondente ao percentil superior a 99, revelando uma deficiência acentuada nessa habilidade. Os dados detalhados acima encontram-se na Tabela 7.

Tabela 7

Classificação de escores no fator Realização, faceta Competência, faceta Ponderação, faceta Empenho e Gerenciamento de Tempo

	Realização		Competência		Ponderação		Empenho	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muito Baixo	7	6,6	4	3,7	15	14,0	6	5,6
Baixo	10	9,3	12	11,2	10	9,3	8	7,5
Médio	36	33,6	45	42,1	47	43,9	30	28,0
Alto	20	18,7	25	23,4	22	20,6	19	17,8
Muito Alto	34	31,8	21	19,6	13	12,2	44	41,1
Gerenciamento de tempo					N	%		
Normal					91	85,1		
Significância Clínica					4	3,7		
Quase Déficit					8	7,5		
Déficit Leve					3	2,8		
Déficit Moderado					0	0,0		
Déficit Grave					1	0,9		

A análise das diferenças nas médias das variáveis foi realizada por meio do teste t de Student, utilizado para verificar diferenças significativas entre as médias de duas condições ou grupos. Os participantes foram divididos em grupos distintos, primeiro por "Sexo", depois por "Aprovações anteriores", "Horário fixo de estudos" e, por fim, "Atividade remunerada".

Os resultados apresentados nas Tabelas 10 e 11 indicam uma diferença estatisticamente significativa no índice de Gerenciamento de Tempo entre os concursados que possuem horário fixo de estudo ($M=33,49$) e os que não possuem ($M=39,86$) ($t=-2,858$; $p<0,05$). Também foi observada uma diferença significativa na variável Autoeficácia entre os respondentes que realizam atividade remunerada ($M=24,23$) e os que não realizam ($M=22,53$) ($t=2,607$; $p<0,05$). Não houve diferença significativa nas médias das variáveis "Sexo" e "Aprovações anteriores" (Tabelas 8 e 9).

Os achados indicam que concursados com horário fixo de estudos apresentam melhor desempenho no gerenciamento do tempo, sugerindo que a organização da rotina

favorece essa habilidade. Além disso, participantes que exercem atividade remunerada demonstraram níveis mais elevados de autoeficácia, possivelmente por lidarem com múltiplas demandas e desenvolverem maior confiança em sua capacidade de execução. Por outro lado, não foram encontradas diferenças significativas quanto ao sexo ou à existência de aprovações anteriores, indicando que essas variáveis não impactaram, de forma estatística, as habilidades analisadas.

Tabela 8

Diferença de médias de resposta entre os sexos

Variável	Masculino (N=51)	Feminino (N=56)	t	p
Fator Realização	$5,30 \pm 0,76$	$5,39 \pm 0,79$	-0,587	0,559
Faceta Competência	$5,55 \pm 0,71$	$5,56 \pm 0,77$	-0,096	0,923
Faceta Ponderação	$4,94 \pm 1,27$	$5,07 \pm 1,38$	-0,488	0,627
Faceta Empenho	$5,43 \pm 1,14$	$5,55 \pm 0,95$	-0,610	0,543
Gerenciamento de Tempo	$37,10 \pm 13,51$	$37,71 \pm 12,31$	-0,247	0,806
Autoeficácia	$23,78 \pm 3,40$	$23,21 \pm 3,48$	0,855	0,395

Tabela 9

Diferença de médias em relação às aprovações anteriores

Variável	Aprovação anterior		t	p
	Sim (N=68)	Não (N=39)		
Fator Realização	$5,41 \pm 0,79$	$5,25 \pm 0,74$	1,017	0,312
Faceta Competência	$5,64 \pm 0,72$	$5,40 \pm 0,76$	1,600	0,113
Faceta Ponderação	$5,05 \pm 1,41$	$4,93 \pm 1,19$	0,418	0,677
Faceta Empenho	$5,54 \pm 1,03$	$5,41 \pm 1,06$	0,617	0,538
Gerenciamento de Tempo	$36,88 \pm 12,70$	$38,36 \pm 13,18$	-0,571	0,569
Autoeficácia	$23,94 \pm 3,34$	$22,69 \pm 3,51$	1,827	0,071

Tabela 10

Diferença de médias entre horário fixo de estudo

Variável	Horário fixo de estudo			
	Sim (N=41)	Não (N=66)	t	p
Fator Realização	5,31 ± 0,85	5,37 ± 0,73	-0,386	0,700
Faceta Competência	5,58 ± 0,74	5,54 ± 0,74	0,283	0,778
Faceta Ponderação	4,96 ± 1,28	5,03 ± 1,36	-0,267	0,790
Faceta Empenho	5,40 ± 1,14	5,55 ± 0,98	-0,719	0,474
Gerenciamento de Tempo	33,49 ± 8,71	39,86 ± 14,36	-2,858	0,005*
Autoeficácia	22,93 ± 3,37	23,83 ± 3,46	-1,330	0,186

*p<0,05

Tabela 11

Diferença de médias de respostas em relação ao trabalho remunerado

Variável	Trabalho remunerado			
	Sim (N=60)	Não (N=47)	t	p
Fator Realização	5,43 ± 0,98	5,25 ± 0,84	1,214	0,228
Faceta Competência	5,61 ± 0,78	5,48 ± 0,68	0,938	0,350
Faceta Ponderação	5,10 ± 1,15	4,88 ± 1,52	0,855	0,395
Faceta Empenho	5,57 ± 0,98	5,38 ± 1,12	0,939	0,350
Gerenciamento de Tempo	36,78 ± 14,67	28,23 ± 10,13	-0,604	0,547
Autoeficácia	24,23 ± 3,17	22,53 ± 3,57	2,607	0,010*

*p<0,05

A análise de variância (ANOVA) de uma via (Tabela 12) indicou que não houve diferença estatisticamente significativa nos escores de Realização ($F=1,708$; $p=0,140$) e de Gerenciamento de Tempo ($F=0,870$; $p=0,504$) em relação ao tipo de concurso pretendido, indicando que o perfil desses dois construtos se manteve relativamente estável entre os diferentes grupos. No entanto, observou-se uma diferença estatisticamente significativa ($p<0,05$) nos escores de Autoeficácia ($F=2,752$; $p=0,023$) evidenciando que a percepção de capacidade pessoal para atingir objetivos variou de acordo com o concurso.

pretendido. O teste post hoc de Tukey revelou que os participantes que se preparam para concursos das Forças Auxiliares ($M=25,59$; $DP=2,83$) apresentaram níveis de Autoeficácia significativamente mais elevados ($p=0,038$) do que aqueles que almejam às Forças Armadas ($M=22,84$; $DP=3,17$), conforme demonstrado na Tabela 13. Este resultado sugere que a crença na própria competência pode ser maior entre candidatos das Forças Auxiliares em comparação com os das Forças Armadas.

Em relação às variáveis investigadas e ao tempo de estudo (Tabela 14), a análise de variância (ANOVA) não indicou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados ($p > 0,05$), indicando que o tempo dedicado aos estudos não se relacionou de forma diferenciada com os construtos avaliado. Por fim, para investigar a associação entre o histórico de aprovações e tempo de estudo, foi utilizado o Teste Qui-Quadrado, os resultados não evidenciaram associação estatisticamente significativa ($p=0,111$) entre as variáveis, conforme apresentado na Tabela 15. Este achado sugere que, neste estudo, o tempo de preparação não se mostrou um fator determinante para o êxito em aprovações anteriores.

Tabela 12*Diferença de médias entre os tipos de concursos*

Variável	Forças Armadas (N=58)	Forças Auxiliares (N=17)	Polícia Civil (N=8)	PF (N=6)	PRF (N=2)	Outros (N=16)	F	p
Realização	5,17 ± 0,79	5,54 ± 0,85	5,53 ± 0,68	5,30 ± 0,36	5,91 ± 0,70	5,66 ± 0,77	1,708	0,140
GT	39,50 ± 11,58	35,12 ± 16,07	35,88 ± 8,48	36,00 ± 14,63	36,00 ± 2,83	35,06 ± 15,05	0,870	0,504
AE	22,84 ± 3,17	25,59 ± 2,83	22,00 ± 3,07	25,83 ± 4,54	24,00 ± 1,41	23,38 ± 3,93	2,752	0,023*

GT: Gerenciamento de Tempo; AE: Autoeficácia; PF: Polícia Federal e PRF: Polícia Rodoviária Federal

*p<0,05

Tabela 13*Diferença de médias em Autoeficácia entre os tipos de concursos*

Variável	F. Armadas	F. Auxiliares	Polícia Civil	PF	PRF	Outros
F. Armadas	-	0,038*	0,984	0,292	0,997	0,993
F. Auxiliares	0,038*	-	0,125	1,000	0,987	0,395
Polícia Civil	0,984	0,125	-	0,272	0,973	0,929
PF	0,292	1,000	0,272	-	0,984	0,631
PRF	0,997	0,987	0,973	0,984	-	1,000
OUTROS	0,993	0,395	0,929	0,631	1,000	-

*p<0,05

Tabela 14*Diferença de médias entre carga horária de estudos*

Variável	Até 1h (N=8)	Entre 1 e 2h (N=21)	Entre 2 e 4h (N =42)	Entre 4 e 6h (N=16)	Entre 6 e 8h (N=11)	Mais de 8h (N=9)	F	p
Realização	5,09 ± 0,97	5,40± 0,56	5,53 ± 0,77	5,27 ± 0,62	4,90 ± 1,04	5,34 ± 0,21	1,470	0,206
GT	38,38 ± 21,47	39,64 ± 12,99	34,64 ± 12,08	40,81 ± 12,70	39,45 ± 12,13	36,33 ± 6,56	0,788	0,561
AE	25,63 ± 4,17	22,90 ± 3,86	23,69 ± 3,32	22,94 ± 3,07	22,45 ± 2,88	24,22 ± 3,42	1,137	0,346

GT: Gerenciamento de Tempo e AE: Autoeficácia

Tabela 15*Associação entre aprovações anteriores carga horária de estudos*

Variável	Até 1h	Entre 1 e 2h	Entre 2 e 4h	Entre 4 e 6h	Entre 6 e 8h	Mais de 8h	p
Sim	2,9%	22,1%	39,7%	17,6%	7,4%	10,3%	0,111
Não	15,4%	15,4%	38,5%	10,3%	15,4%	5,1%	

Para avaliar as relações entre os escores do Fator Realização, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia, foram realizadas correlações de Pearson. Os coeficientes de correlação podem ser visualizados na Tabela 16.

Observou-se uma correlação negativa fraca entre Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia ($r=-0,316$; $p<0,05$), bem como uma correlação negativa moderada entre Gerenciamento de Tempo e o Fator Realização ($r=-0,462$; $p<0,05$). Esses dados indicam que, à medida que a pontuação na escala de Gerenciamento de Tempo aumenta, tendem a diminuir os resultados na escala Autoeficácia e no Fator Realização. Ainda que essas associações apresentem magnitudes fraca e moderada, respectivamente, é possível inferir que os participantes que relatam maior dificuldade em organizar e administrar seu tempo percebem-se menos eficazes e demonstram níveis mais baixos de persistência, autodisciplina e orientação para metas.

Por outro lado, identificou-se uma correlação positiva fraca entre Autoeficácia e o Fator Realização ($r=0,267$; $p<0,05$), sugerindo que níveis mais elevados de crença na própria capacidade estão, ainda que de forma modesta, associados a traços de esforço, responsabilidade e comprometimento com objetivos pessoais e profissionais.

Tabela 16

Correlação entre as variáveis fator Realização, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia

Variáveis	Realização	GT
GT	-0,462*	
	0,001	
AE		0,267*
	0,005	0,001

GT: Gerenciamento de tempo e AE: Autoeficácia

* $p<0,05$

Foi possível identificar associações significativas entre as dimensões de personalidade avaliadas pelo BFP. A faceta Competência apresentou correlação positiva moderada com a faceta Empenho ($r=0,408$; $p<0,05$), sugerindo que indivíduos que se percebem como mais capazes tendem também a demonstrar maior detalhamento e exigência quanto à qualidade de suas ações. Além disso, a faceta Competência correlacionou-se positivamente, ainda que de forma fraca, com a faceta Ponderação

($r=0,277$; $p<0,05$), indicando que a percepção de competência pode estar relacionada a um maior cuidado na expressão de opiniões e na avaliação de consequências.

Entre as facetas Empenho e Ponderação, a correlação foi igualmente positiva e fraca ($r=0,299$; $p<0,01$), apontando para a possibilidade de que indivíduos mais meticulosos na execução de tarefas também tendam a adotar atitudes mais cautelosas em suas ações e posicionamentos.

Adicionalmente, observou-se uma correlação negativa moderada entre Gerenciamento de Tempo e a faceta Competência ($r=-0,504$; $p<0,05$), bem como uma correlação negativa de baixa magnitude com a faceta Ponderação ($r=-0,392$; $p<0,05$). Esses resultados indicam que, à medida que aumentam as dificuldades percebidas na gestão do tempo, diminuem os níveis de autopercepção de competência e de comportamento pautado na ponderação.

Por fim, a Autoeficácia apresentou correlação positiva moderada com a faceta Competência ($r=0,565$; $p<0,05$), indicando que indivíduos com maior crença na própria capacidade também tendem a perceber-se como mais habilidosos para alcançar metas e enfrentar desafios. Os resultados estão apresentados na Tabela 17.

Tabela 17

Correlação entre as variáveis facetas do fator Realização, Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia

Variáveis	Competência	Ponderação	Empenho
Ponderação	0,277*		
	0,004		
Empenho	0,408*	0,299*	
	0,000	0,002	
GT	-0,504*	-0,392*	-0,173
	0,000	0,000	0,074
AE	0,565*	0,006	0,185
	0,000	0,947	0,56

GT: Gerenciamento de tempo e AE: Autoeficácia

* $p<0,05$

7. DISCUSSÃO

A média de idade dos concursados encontrada nesta pesquisa corresponde a 27,78 anos, faixa que corrobora os achados de que a maioria desses estudantes se encontra na idade de jovens adultos e no início de suas carreiras profissionais (Albrecht & Krawulski, 2011; Caldeira & Vilarinho, 2021; Leivas, 2023). Castelar (2010) aponta essa faixa etária como um efeito positivo nas chances de aprovação, devido ao fato de esses candidatos possuírem maior disponibilidade para dedicação aos estudos.

A predominância do gênero feminino, 52,3%, demonstra o crescente movimento de ocupação das mulheres no mercado de trabalho e no contexto de concursos públicos, anteriormente ocupado majoritariamente por homens (Albrecht & Krawulski, 2011; Costa & Souza, 2020), reafirmando, assim, o encontrado por Caldeira e Vilarinho (2021) e reforçando o aumento de mulheres em busca de carreiras na área de segurança pública (Leivas, 2023). A prevalência de solteiros, 72%, mantém o padrão observado ao longo dos anos em relação ao perfil desses indivíduos (Albrecht & Krawulski, 2011; Filho, 2020).

No que se refere à escolarização dos respondentes, 57% não possuem ensino superior, um resultado que vai na contramão do perfil anteriormente exibido, em que se verificava maior qualificação e maturidade intelectual nos indivíduos que almejam cargos públicos (Caldeira & Vilarinho, 2021; Castelar, 2010; Leivas, 2023). Dentre os que já concluíram a graduação, houve predomínio das áreas de ciências humanas, ciências da saúde e ciências sociais. As áreas de interesses foram agrupadas de acordo com a classificação das especialidades de conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Esses achados reforçam os dados apontados por Albrecht e Krawulski (2011) e Costa e Souza (2020); que evidenciam que graduados em cursos como direito, administração, enfermagem, psicologia, farmácia, entre outros, aproveitam as oportunidades de muitos editais que disponibilizam vagas especificamente para essas áreas.

Em relação à divisão da rotina entre trabalho e estudos, 56,1% dos respondentes relataram exercer atividade remunerada, sendo que 47,6% dedicam mais de 20 horas semanais essas atividades. Esse perfil de preparação concomitante se mantém ao longo das pesquisas (Albrecht & Krawulski, 2011; Caldeira & Vilarinho, 2021; Leivas, 2023). Quanto ao tempo destinado aos estudos, a maioria dedica-se de duas a quatro horas diariamente, dado semelhando ao encontrado por Leivas (2023). Isso evidencia a necessidade de organização de tempo desses indivíduos para ajustar suas atividades laborais, preparação acadêmica, demandas familiares e lazer (Albrecht & Krawulski,

2011). A necessidade de conciliação de trabalho e estudo dos concursados é um dos fatores que mais contribuem para o acometimento de estresse e ansiedade entre concursados (Costa & Souza, 2020).

As análises realizadas dividiram os respondentes em grupos de indivíduos que possuíam ou não horário fixo para os estudos. Constatou-se que a média de pontuação no domínio de Gerenciamento de Tempo para aqueles que possuem horário fixo é maior e estatisticamente significativa. Tal resultado reforça a conceituação do domínio, que caracteriza indivíduos com alto gerenciamento de tempo como possuidores de bom nível de conscientização no uso do tempo (Ocak & Boyraz, 2016), além de capacidade de planejamento prévio e organização de tarefas (Burrus et al., 2016).

Os concursados também foram divididos entre os que exercem ou não atividade remunerada, avaliando-se assim o desafio da preparação concomitante às atividades laborais. Ao analisar as pontuações na escala de Autoeficácia dos dois grupos, observou-se maior pontuação, com significância estatística, naqueles que exercem atividade remunerada. A autoeficácia refere-se à crença do indivíduo em sua capacidade e habilidade para realizar atividades com sucesso (Bandura, 1977). No caso dos concursados, isso implica na necessidade de atender à diversas demandas e exigências (Albrecht & Krawulski, 2011).

No tocante às interações entre as características investigadas, o domínio Gerenciamento de Tempo apresentou correlação negativa moderada com o Fator Realização de Personalidade, demonstrando que essas variáveis se comportam, no grupo de estudantes para concurso, de maneira diferente do que se observa em estudantes universitários (Burgos-Torres & Salas-Blas, 2020). A respeito da correlação entre Autoeficácia e Fator Realização de Personalidade, constatou-se um relacionamento positivo, conforme o demonstrado por Ocak e Boyraz (2016) e Hasslocher et al. (2024). Gerenciamento de Tempo e Autoeficácia também apresentaram indicadores mais elevados em mulheres estudantes na pesquisa de Burgos-Torres e Salas-Blas (2020); entretanto, isso não foi observado nesta amostra. Sem embargo, mais estudos em populações equivalentes poderão esclarecer os achados desta pesquisa.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar o perfil de estudantes que se preparam para concursos públicos nas carreiras militares e policiais no Estado do Rio de Janeiro, bem como a relação entre características sociodemográficas e as variáveis de

Gerenciamento de Tempo, Autoeficácia e Fator Realização de Personalidade. As descobertas e ponderações aqui apresentadas limitaram-se ao recorte propostos pela pesquisa de mestrado referida. Sendo assim, outras discussões e reflexões sobre problemática e o público-alvo se fazem necessárias, dada a sua complexidade e multiplicidade.

Este trabalho se mostra relevante, sobretudo, pela escassez de produções acadêmicas que abordem o perfil psicológico dos concurseiros em geral, e mais especificamente no campo da segurança pública. A investigação contribui para o avanço do conhecimento em um tema que combina aspectos psicológicos, sociais e educacionais, reforçando a importância de uma compreensão mais ampla sobre os fatores que impactam o desempenho e a preparação de candidatos.

Além disso, os achados relativos às dimensões da personalidade, à autoeficácia, à percepção de gerenciamento do tempo e aos hábitos de estudo dos participantes podem ser utilizados para fundamentar políticas públicas, estratégias institucionais e práticas de orientação voltadas a concurseiros e a saúde mental dos mesmos. Tais informações podem ser aproveitadas por instituições educacionais e cursos preparatórios, permitindo a formulação de intervenções psicoeducativas mais eficazes. Essas intervenções podem ser implementadas por meio de programas de apoio psicopedagógico, oficinas de habilidades socioemocionais, estratégias de promoção do autocuidado e do equilíbrio entre desempenho e bem-estar, bem como ações personalizadas de tutoria e mentoria. Ademais, a identificação de perfis comportamentais pode auxiliar na segmentação de abordagens motivacionais e no desenvolvimento de conteúdos que favoreçam a adesão e a persistência no processo de preparação para concursos. Dessa forma, os resultados deste estudo não apenas contribuem para o avanço do conhecimento científico sobre os concurseiros, como também oferecem subsídios práticos para o aprimoramento do apoio oferecido a essa população.

Por fim, as limitações deste estudo relacionam-se ao desenho transversal, com uma amostra relativamente pequena. Para ampliar os resultados aqui apresentados, sugere-se a realização de novas investigações que contemplem amostras mais amplas e diversificadas, permitindo a análise de diferentes características dos concurseiros. Estudos futuros poderiam explorar os diferentes tipos de concursos almejados, o perfil de concurseiros com mais tempo de preparação e aspectos sociodemográficos variados, incluindo participantes de outros estados do Brasil. Essas investigações podem ainda

avançar na elaboração de intervenções práticas que auxiliem os candidatos no gerenciamento das variáveis investigadas.

9. REFERÊNCIAS

- Albrecht, P. A. T. & Krawulski, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho, 14*(2), 211-226. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i2p211-226>
- Amorim, G. R., & Batista, E. C. (2020). Contribuições da avaliação psicológica na segurança pública no Brasil: Desafios e perspectivas. *Rev. Enfermagem e Saúde Coletiva, 5*(2), 19-31. <http://revesc.esy.es/index.php/revesc/article/view/70/0>
- Anjos, F. B. & Mendes, A. M. B. (2015) A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurso. *Revista Laborativa, 4*(1), 35-55. <https://ojs.unesp.br/index.php/raborativa/article/view/1074/pdf>
- Araújo, M., & Moura, O. (2011). Estrutura factorial da General Self-Efficacy Scale (Escala de Auto-Eficácia Geral) numa amostra de professores portugueses. *Laboratório de Psicologia, 9*(1), 95-105.
- Arantes, A. M. (2023). *Ingresso em curso de opção preferencial, Autoeficácia e Percepção de desempenho acadêmico em universitários* [Dissertação de Mestrado Universidade Estadual de Campinas]. Repositório de Produção Científica e Intelectual da Unicamp. <https://www.repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1261295>
- Arcoverde, A. R. R. (2021). *Estratégias de estudo e de aprendizagem e crenças de autoeficácia de estudantes de licenciatura: caracterização e intervenção*. [Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas]. Repositório da Produção Científica e intelectual da UNICAMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12733/2933>
- Aremu, A. O., Williams, T. M. & Adesina, F. T. (2011). Influence of academic procrastination and personality types on academic achievement and efficacy of in-school adolescents in Ibadan. *IFE PsychologIA, 19*(1), 93-113. <https://doi.org/10.4314/ifep.v19i1.64591>
- Balsan, L. A. G., Carneiro, L. L., Bastos, A. V. B., & Costa, V. M. F. (2020). Adaptação e Validação da Nova Escala Geral de Autoeficácia. *Avaliação Psicológica, 19*(4), 409-419. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.16654.07>
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barbosa, O. G. S. (2023). *Caracterização da aptidão física em associação com o desempenho operacional de candidatos ao cargo de Policial Rodoviário Federal* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/49352>
- Basso, C., Graf, L. P., Lima, F. C., Schmidt, B. & Bardagi, M. P. (2013). Organização de tempo e métodos de estudo: Oficinas com estudantes universitários. *Revista Brasileira de*

Orientação Profissional, 14(2), 277-288.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200012&lng=pt&tln=pt.

Behnam, B., Jenani, S., & Ahangari, S. (2014). The Effect of Time-Management Training on Test-Anxiety and Self-Efficacy of Iranian Intermediate EFL Learners. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 2(1), 45-61.

Bembenutty, H. (2009). Academic Delay of Gratification, Self-Efficacy, and Time Management among Academically Unprepared College Students. *Psychological Reports*, 104(2), 613–623. <https://doi.org/10.2466/pr0.104.2.613-623>

Bergner, R. (2020). What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.100759>

Binder, K. (2000). *The effects of an academic procrastination treatment on student procrastination and subjective well-being* [Dissertação de Mestrado, Carleton University]. Repositório Institucional Carleton University . <https://repository.library.carleton.ca/concern/etds/b8515n698>

Brasil. (1934). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

Brasil. (1937). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1937*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm

Brasil. (1946). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1946*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm

Brasil. (1967). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm

Brasil. (1969). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1969*. Presidência da República.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

Brasil. (2019) Emenda Constitucional 104, de 4 de dezembro de 2019. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc104.htm

Brasil. (2019). Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm

Bravo, M. R. R. (2021). *Dimensiones de personalidad y autoeficacia en estudiantes del primer ciclo de una universidad privada de la ciudad de Huancayo, 2019* [Dissertação de Mestrado, Universidade de San Martín de Porres]. Repositório Acadêmico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9207>

Brito Junior, J. E. C., & Serrão, A. A. (2023). *A relevância da avaliação psicológica nos processos seletivos no âmbito da Defesa: O contexto das Forças Armadas* [Trabalho de Conclusão de Curso, Escola Superior de Guerra]. Repositório Institucional da ESG. <https://repositorio.esg.br/handle/123456789/1858>

Brito, D. P., & Goulart, I. B. (2005). Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. *Revista Psico – Universidade Federal de São Francisco*, 10(2), 149-160. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/dqv7XvGgfJHsHFDgt78fsmQ/?format=pdf&lang=pt>

Burgos-Torre, K. S., & Salas-Blas, E. (2020). Procrastinación y Autoeficacia académica en estudiantes universitarios limeños. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3), 1-16. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.790>

Burrus, J., Jackson, T., Holtzman, S., & Roberts, R. D. (2016). Teaching High School Students to Manage Time: The Development of an Intervention. *Improving Schools*, 20(2), 101-112. <https://doi.org/10.1177/1365480216650309>

Caldeira, L. F. S., & Vilarinho, L. R. G. (2021). Estatuto do Concurso Público Fluminense: uma Avaliação de Concurseiros e Gestores Públicos. *Examen: Política, Gestão E Avaliação Da Educação*, 4(4), 1-39. Recuperado de <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/126>

Carvalho, L. de F., Pianowski, G., Reis, A. M., & Silva, R. G. C. (2017). Personalidade: O panorama nacional sob o foco das definições internacionais. *Psicologia em Revista*, 23(1), 123–146. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p123-146>

Castelar, I., Veloso, A. W. A., Ferreira, R. T., & Soares, I. (2010). Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. *Economia Aplicada*, 14(1), 81-98. <https://doi.org/10.1590/S1413-80502010000100006>

Carvalho, C. S., & Fernandes, D. C. (2018). Contribuições das funções executivas para o desempenho acadêmico. *Argumentos Pró-Educação*, 3(7), 164-184. <https://doi.org/10.24280/ape.v3i7.292>

Chapman, B., & Goldberg, L. (2017). Act-frequency signatures of the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 116, 201-205. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.049>

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>

Chophel, Y., & Choden, T. (2024). Uma investigação qualitativa do sucesso acadêmico: insights de alunos de ensino médio. *Polaris Global Journal of Scholarly Research and Trends*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.58429/pgjsrt.v3n1a156>

Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G. & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>

Correia, I. P. (2022). *Recensão Teórica: Meritocracia e o Processo de Recrutamento e Seleção* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa]. Repositório de Universidade de Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/252>

Costa, C. R., & Souza, J. C. P. (2020) Estresse e ansiedade em alunos de uma instituição de cursos preparatório para concursos públicos na cidade de Manaus. *A Saúde Mental do Amazônida em Discussão*, 1(1) 103-112. <https://doi.org/10.36229/978-65-86127-95-9.CAP.08>

Costa, H. S., Reis, H. L., Lima, V. L. M. C., Souza, E. T., Oliveira, C. F., & Chirinéa, G. (2022). Eficácia de intervenções não medicamentosas em procrastinação acadêmica: Revisão integrativa. *Estudos em Psicologia*, 10(1), 25-47.

Costa, P. T., McCrae, R. R., & Löckenhoff, C. E. (2019). Personality across the Life Span. *Annual Review of Psychology*, 70 (1), 423–448. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103244>

Daolio, C. C., & Neufeld, C. B. (2017). Intervenção para stress e ansiedade em pré-vestibulandos: estudo piloto. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 129-140. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p129>.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Brasil. (2019). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm

Decreto-Lei Nº 3.864, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1941. (1941). Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del3864.htm#:~:text=As%20For%C3%A7as%20Armadas%20constituem%2C%20em,o%20exerc%C3%ADcio%20dos%20poderes%20constitucionais.

Dias, A. N. S. (2022). *“O que te traz ao curso preparatório?”: Tecendo entendimentos sobre a trajetória de alunos que aspiram à carreira militar* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - BDTD. <http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/19309>

Dietl, E., & Kombeiz, O. (2020). The interplay between extraversion, task significance and task variety at work. *Personality and Individual Differences*, 171, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110471>

Diniz, T. G. S., Cruz, E. P., Silva, F. N. S. & Fontanillas, C. N. (2012, Outubro 24-26). *Estabilidade no Emprego e o Comportamento do Servidor Público de Municipal* [Artigo].

IX SEGeT 2012 – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, Rio de Janeiro, Brasil. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/1201677.pdf>

Dumard, K. (2016) *Neuropsicologia*. Cengage Learning

Eisenberg, N., Duckworth, A. L., Spinrad, T. L., & Valiente, C. (2014) Conscientiousness: Origins in childhood?. *Developmental Psychology*, 50(5), 1331–1349. <https://doi.org/10.1037/a0030977>

Exército Brasileiro. (2023). Concurso de Admissão da EsPCEx - 42 mil jovens disputam uma vaga para a carreira de Oficial do Exército. <https://espcex.eb.mil.br/index.php/eventos/280-concurso-de-admissao-da-espcex-42-mil-jovens-disputam-uma-vaga-para-a-carreira-de-oficial-do-exercito-2#:~:text=Neste%20ano%2C%20os%20candidatos%20inscritos,e%2080%20para%200%20homens.>

Feist, J., Feist, G. J. & Roberts, T. (2015) *Teorias da Personalidade* (8a ed., S. M. M. da Rosa Trad.). AMGH.

Fichman, H. C. (2021) *Neuropsicologia clínica*. Manole

Filho, F. A. (2020). *Aprimoramento cognitivo e concorrentes: um estudo etnográfico sobre o sujeito do desempenho em Vitória/ES*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Sociologia Política, Universidade de Vila Velha]. Repositório Universidade de Vila Velha. <https://repositorio.uvv.br//handle/123456789/502>

Fontainha, F. C., Geraldo, P. H. B., Veronese, A., Alves, C. S., Figueiredo, B. H., & Waldburger, J. (2014). *Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?* Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas. <https://hdl.handle.net/10438/11929>

Fontenele, A. M. F. (2024). Fatores influenciadores da ansiedade e estresse em alunos pré-vestibulandos: uma revisão integrativa de literatura. *Revista Epistemologia E Práxis Educativa - EPEDUC*, 7(02), 1–12. <https://doi.org/10.26694/epeduc.v7i02.4987>

Força Aérea Brasileira. (2022). *Exame de Admissão ao Curso de Formação de Sargentos da Aeronáutica para o Segundo Semestre do ano de 2023*. <https://www.fab.mil.br/exameadmissao/mostra/1309/Exame%20de%20Admiss%C3%A3o%20ao%20Curso%20de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sargentos%20da%20Aeron%C3%A1utica%20para%20o%20Segundo%20Semestre%20do%20ano%20de%202023>

Francisco, M. T. & Lima, K. R. (2021). *O princípio da eficiência frente à estabilidade do servidor público*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito, Centro Universitário de Várzea Grande]. Repositório Digital UNIVAG. <https://www.repositorydigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1086>

Freitas, A. M. de, Nachtigall, M., Carniel, D. P., Rossy e Vasconcelos Junior, J., Sant'Anna da Silva, G., Machado Vasques, A., ... Wetters Portuguez, M. (2023). Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do Policial Rodoviário Federal no Rio Grande

do Sul. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 17(1), 232–253. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n1.1479>

Godoy, V. P., Mata, F. G. D., Conde, B. R., Martins, A. L. G., Mattos, P., Miranda, D. M. D., & Malloy-Diniz, L. F. (2018). *Adaptação brasileira da Barkley deficits in executive functioning scale (BDEFS): Manual*. São Paulo. Hogrefe

Gomes, C. M. A., & Golino, H. F. (2012). Relações hierárquicas entre os traços amplos do Big Five. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(3), 445-456. <https://doi.org/10.1590/S0102-797220120003000047>

Graham, E., Weston, S., Gerstorf, D., Yoneda, T., Booth, T., Beam, C., Petkus, C., Drewelies, J., Hall, A., Bastarache, E., Estabrook, R., Katz, M., Turiano, N., Lindenberger, U., Smith, J., Wagner, G., Pedersen, N., Allemand, M., ... Mroczeck, D. (2020). Trajectories of Big Five Personality traits: A coordinated analysis of 16 longitudinal samples. *European Journal of Personality*, 34(3), 301-321. <https://doi.org/10.1002/per.2259>

Grattan, L. M., & Eslinger, P. J. (1992). Long term psychological consequences of childhood frontal lobe lesion in patient DT. *Brain and Cognition*, 20(1), 185–195. [https://doi.org/10.1016/0278-2626\(92\)90068-W](https://doi.org/10.1016/0278-2626(92)90068-W)

Gueroni, L. P. G., Pompeo, D. A., Eid, L. P., Ferreira Jr, M. A., Sequeira, C. A. C. & Lourenção, L. G. (2024). Intervenções para Fortalecimento das Crenças de Autoeficácia Geral em Estudantes Universitários: Revisão Integrativa. *Rev. Bras. Enferm.* 77(1). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2023-0192pt>

Habel, C. (2009). Academic self-efficacy in ALL: Capacity-building through self-belief. *Journal of Academic Language and Learning*, 3(2), 94-104.

Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J. B. (2007) *Teorias da Personalidade* (4a ed., M. A. V. Veronese Trad.). Artmed

Hasslocher, G., Filho, J. A. S. L., & Londero-Santos, A. (2024, Julho). Fatores da personalidade como preditores de autoeficácia organizacional [Apresentação de Trabalho]. XI CBPOT – Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22001.49765>

Hutz, C. S., Bandeira, D. H & Trentini, C. M. (Orgs.). (2018) *Avaliação Psicológica da Inteligência e Personalidade*. Artmed

Itach, H., Hen, M., & Ferrari, J. (2021). Managing Academic Procrastination: A Brief Exploratory Intervention Program with Israeli Students. *Education*, 142(2), 81-90.

Jimenez, J. S. M. (2023). *Personalidad y autoeficacia académica en estudiantes de pregrado de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de San Martín de Porres]. Repositório USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12151>

Kaufman, C. (2010) *Executive Function in the Classroom: Practical Strategies for Improving Performance and Enhancing Skills for All Students*. Brookes

Laochite, R. T., Filho, R. A. C., Matos, M. M. & Sachimbombo, K. M. C. (2016) Autoeficácia no campo educacional: revisão das publicações em periódicos brasileiros. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20(1), 45-54. <https://doi.org/10.1590/2175-353920150201922>

Lavigna, R. J., & Hays, S. W. (2004). Recrutamento e Seleção de Trabalhadores Públicos: Um Compêndio Internacional de Tendências e Práticas Modernas. *Gestão de Pessoal Público*, 33(3), 237-253. <https://doi.org/10.1177/009102600403300301>

Leahy, R. L., Tirch, D., & Napolitano, L. A. (2013). Regulação emocional em psicoterapia: um guia para o terapeuta cognitivo-comportamental. (1^a ed.). Artmed.

Lei nº 11.279, de 09 de fevereiro de 2006. (2006). Dispõe sobre o ensino na Marinha. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/lei/l11279.htm

Lei nº 12.464, de 4 de agosto de 2011. (2011). Dispõe sobre o ensino na Aeronáutica; e revoga o Decreto-Lei nº 8.437, de 24 de dezembro de 1945, e as Leis nºs 1.601, de 12 de maio de 1952, e 7.549, de 11 de dezembro de 1986. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12464.htm

Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012. (2012). Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12705.htm

Leivas, J. P. A. (2023). *Concursos: Um estudo sobre as motivações para a escolha de carreiras policiais* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Digital Lume. <http://hdl.handle.net/10183/273633>

Leme, V. B. R., Coimbra, S., Dutra-Thomé, L., Braz, A. C., Morais, G. A., Falcão, A. O. & Fontaine, A. M. (2021). Preditores das crenças de autoeficácia de jovens frente aos papéis de adulto. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 31. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e373513>

Lima, A. I. O., & Dimenstein, M. (2021). Vulnerabilidade, Sofrimento Psíquico e Trabalho: o caso dos agentes penitenciários Gerais. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(3), 1-25. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e16914>

Lima, T. A. C. (2023) *Por que deixamos para depois? Explicando a procrastinação acadêmica em universitários a partir da personalidade e das variáveis sociodemográficas*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal da Paraíba]. Repositório Institucional da UFPB. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/2811>

Limeira, E. C. G., & Souza, J. C. P. (2020) Adoecimento psíquico em Policiais Civis lotados na delegacia geral de polícia civil na cidade de Manaus. *A Saúde Mental do Amazônida em Discussão*, 1(1), 113-123. <https://doi.org/10.36229/978-65-86127-95-9>

Lobato, F. H. S., & Alberto, D. P. S. (2019). “O estudo é com você, a viagem é com a gente”: As agências de turismo especializadas em viagens a concursos públicos no Brasil. *Revista Turismo, Visão e Ação*, 21(2), 82-101. <https://doi.org/10.14210/rtva.v21n2.p82-101>

Loiola, E. & Martins, M. C. (2019). Autoeficácia no trabalho e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. *Psicologia, saúde & Doenças*, 20(3), 813-823. <http://doi.org/10.15309/19psd200320>

Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Social cognitive theory. In M. Conner, & P. Norman (Eds.), Predicting health behavior (2^a ed.). Open University Press.

Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The General Self- Efficacy Scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>

Maia, B. (2019). *Sujeitos de Estado: Aprendizado e tradição de conhecimento na preparação para concursos públicos da burocracia fiscal* [Tese de doutorado, Universidade Federal Fluminense]. Repositório Institucional UFF. <http://app.uff.br/riuff/handle/1/25139>

Maia, B. (2021). O adestramento para o estado: Tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. *Anuário Antropológico*, 46(1), 253-271. <https://doi.org/10.4000/aa.7691>

Maloy-Diniz, L. F., Mattos, P., Abreu, N. & Fuentes, D. (Orgs.). (2016) *Neuropsicologia: aplicações clínicas*. Artmed

Marinha do Brasil. (2022). *Processo seletivo de admissão às escolas de formação de oficiais da Marinha Mercante – EFOMM 2022*. https://www.inscricao.marinha.mil.br/ciaga/CANDIDATOS%20X%20VAGAS.pdf?id_file=159

Marlowe, W. B. (2010). An Intervention for Children With Disorders of Executive Functions. *Developmental Neuropsychology*, 18(3), 445-454. <https://doi.org/10.1207/S1532694209Marlowe>

Marques, B. G., & Pires, E. U. (2021). Gerenciamento de tempo em adultos: Método, técnicas e aplicações. *Psico*, 52(1), 1-15. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2021.1.35857>

Medeiros, P. C., Loureiro, S. R., Linhares, M.B.M. & Maturano, E. M. (2000). A autoeficácia e os aspectos comportamentais de crianças com dificuldade de aprendizagem. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(3), 327-336. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722000000300002>

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. (2024). *Concurso nacional: 80% dos inscritos no Concurso Nacional têm entre 20 e 44 anos*.

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/abril/80-dos-inscritos-no-concurso-nacional-tem-entre-20-e-44-anos>

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. (2024). *Concurso nacional: um mês para o Concurso Público Nacional - saiba os horários das provas e programe-se.* <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/abril/um-mes-para-o-concurso-publico-nacional-saiba-os-horarios-das-provas-e-programe-se>

Ministério da Justiça e Segurança Pública. (2021). *Concurso público para o provimento de vagas no cargo de Policial Rodoviário Federal: Demanda de candidatos por vaga.* https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/prf_21/arquivos/PRF21DEMANDACANDIDATOSPORVAGA.PDF

Ministério da Justiça e Segurança Pública. (2021). *Concurso público para o provimento de vagas nos cargos de delegado de Polícia Federal, Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista de Polícia Federal: Demanda de candidatos por vaga.* https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/pf_21/arquivos/PF21DEMANDACANDIDATOSPORVAGA.PDF

Miotto, E. C., Lucia, M. C. S & Scuff, M. (2018) *Neuropsicologia clínica* (2a ed.). Roca

Mischel, W., & Peake, P. K. (1982). Beyond déjà vu in the search for cross-situational consistency. *Psychological Review*, 89(6), 730–755. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.89.6.730>

Miyake, A., & Kane, M. J. (2022). Toward a Holistic Approach to Reducing Academic Procrastination With Classroom Interventions. *Current Directions in Psychological Science*, 31(4), 291-304. <https://doi.org/10.1177/09637214211070814>

Moreira, R. C. D. M. (2018). *A Certificação Ocupacional em Cargos de Recrutamento Amplo*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de São João del Rei]. Repositório de Trabalhos Públicos <http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/handle/123456789/513> NEAD-UFSJ.

Moreno, B. S., Souza, A. C. B., Gryschech, C., Dutra, C. S., Vieira, C. A., Ferreira, E. S., Mariz, I. A. S., Rodrigues, M. B., Santos, R. F., Iwaszko, T. B. & Costa, V. J. S. (2022) *Teoria da personalidade*. SAGAH

Nascimento da Silva, P. G., Araújo, R. S., Araújo, G. R., Alves, M. E. S., Medeiros, P. C. B., Fonseca, P. N., & Medeiros, E. D. (2022). Ansiedade cognitiva de provas em universitários do Brasil: O papel das variáveis sociodemográficas e traços de personalidade *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 8(1), 1–17. <http://doi.org/10.31211/rpics.2022.8.1.246>

Noronha, A. P. P., Lamas, K. C. A., & Barros, M. V. C. (2016). Afetos e personalidade: suas relações em estudantes universitários. *Psicologia: teoria e prática*, 18(2), 75-88. <http://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n2p75-88>.

Nogueira, B. O. S. P. (2015). *Concursaços: motivos e métodos para ingressar no serviço público*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB (RIUnB). <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/45731>

Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2016). *Bateria Fatorial de Personalidade – BFP: manual técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Ocak, G., & Boyraz, S. (2016). Examination of the Relation between Academic Procrastination and Time Management Skills of Undergraduate Students in Terms of Some Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 4(5), 76-84. <https://doi.org/10.1590/1982-370300148201410.11114/jets.v4i5.1313>

Oliveira, A. B. S., Castro, J. L. P., Jr., & Montalvão, S. S. (2022). O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, 56(6), 694-720. <https://doi.org/10.1590/0034-761220220150>

Oliveira, C. T. de, Carlotto, R. C., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2016). Oficinas de Gestão do Tempo com Estudantes Universitários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 224-233. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001482014>

Passos, D. V. S. (2018). *Concurso público para a magistratura: repensando o modelo de seleção e o papel dos juízes na democracia brasileira* [Tese de Doutorado, Universidade de Fortaleza]. Repositório Univerdidade de Fortaleza. <https://biblioteca.sophia.com.br/terminalri/9575/acervo/detalhe/118076>

Passos, M. F., & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: revisão de literatura. *Peritia - Revista Portuguesa de Psicologia*, 21, 13-21.

Paul, A. & Gore, J. (2006). Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 92-115. <https://doi.org/10.1177/1069072705281367>

Pervin, L., A & John, O. P. (2004). *Personalidade: teoria e pesquisa* (8^a ed., R. C. Costa Trad.). Artmed

Pilon, R. G. P. (2007). “E AGORA, JOSÉ?”: jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho na região da grande Florianópolis. [Dissertação de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Cogna Educação. <https://repositorio.pgsscogna.com.br/handle/123456789/20917>

Pimentel, L., Belloze, K., Soares, J., Ogasawara, E., & Mauro, R. (2015). Uma ferramenta para planejamento de estudos para concursos. *Revista Brasileira de Computação Aplicada*, 7(3), 17-30. <http://dx.doi.org/10.5335/rbca.2015.4506>

Pinel, W. R., & Reses, E. S. (2020) Serviço público e a capital dos concursos: uma análise crítica da categoria concurseiro no Distrito Federal. *Revista Humanidades e Inovação*, 7(7), 432-440. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/2541>

Quirino, A. G., Alves, G. W., Malassa, G. S., Rozeira, V. D., & Bigliardi, A. M. (2024). Saúde Mental de Jovens vestibulandos de um curso preparatório comunitário. *Revista Foco*, 17(3), 01-25. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n3-048>

Rad, H. S., Samadi, S., Sirois, F. M., & Goodarzi, H. (2023). Mindfulness intervention for academic procrastination: A randomized control trial. *Learning and Individual Differences*, 101.102244. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102244>

Roberts, B. W., & Yoon, H. J. (2022). Personality Psychology. *Annual Reviews of Psychology*, 73, 489-516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114927>

Robles-Granda, P., Lin, S., Wu, X., D'Mello, S., Martinez, G., Saha, K., Nies, K., Mark, G., Campbell, A., Choudhury, M., Dey, A., Gregg, J., Grover, T., Mattingly, S., Mirjafari, S., Moskal, E., Striegel, A., & Chawla, N. (2020). Jointly Predicting Job Performance, Personality, Cognitive Ability, Affect and Well-Being. (2), *IEEE Computational Intelligence Magazine*, 1646-61. <https://doi.org/10.1109/MCI.2021.3061877>

Rocha, B. G. L. (2019) *Entre o sofrimento e o (in)cansável movimento: as tensões vivenciadas por concursados-concurseiros à luz da contemporaneidade e da gestão gerencialista* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Administração, Universidade Tecnológica Federal do Paraná]. Repositório Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (RIUT). <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4568>

Rodrigues, L. C., & Barrera, S. D. (2007). Auto-eficácia e desempenho escolar em alunos do Ensino Fundamental. *Psicologia em Pesquisa*, 1(2), 41-53. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472007000200006&lng=pt&tln=pt.

Rodrigues, R. I., & Gomes, C. (2022). Desenvolvimento e validação de uma versão portuguesa do Inventário de Personalidade Big Five. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(63), 163–176. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.12>

Roshanisefat, S., Azizi, S. M., & Khatony, A. (2021). Investigating the Relationship of Test Anxiety and Time Management with Academic Procrastination in Students of Health Professions, *Education Research International*, 1-6. <https://doi.org/10.1155/2021/1378774>

Santos, D., & Primi, R. (2014). Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar: Uma proposta de mensuração para apoiar políticas públicas. Instituto Ayrton Senna.

Santos, F. S., Maia, C. R. C., Faedo, F. C., Gomes, G. P. C., Nunes, M. E., & Oliveira, M. V. M. (2017). Estresse em Estudantes de Cursos Preparatórios e de Graduação em medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 41(2), 194-200. <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v41n2RB20150047>

Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y., & Kern, M. J. (2006). Measuring general self-efficacy: A comparison of three measures using item response theory. *Educational and*

Psychological Measurement, 66(6), 1047-1063.
<https://doi.org/10.1177/0013164406288171>

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2021). *Teorias da Personalidade* (4a ed., P. Lopes Trad.). Cegane Learning.

Secretaria de Comunicação Social. (2024). *Enem dos Concursos: bloco de setores econômicos e regulação oferece 359 vagas.* <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/01/enem-dos-concursos-bloco-de-setores-economicos-e-regulacao-oferece-359-vagas>

Secretaria de Comunicação Social. (2024). *Enem dos Concursos: bloco de tecnologia, dados e informação oferece 597 vagas.* <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/01/enem-dos-concursos-bloco-de-tecnologia-dados-e-informacao-oferece-597-vagas>

Secretaria de Comunicação Social. (2024). *Enem dos Concursos: bloco de trabalho e saúde do servidor oferece 971 vagas.* <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/01/enem-dos-concursos-bloco-de-trabalho-e-saude-do-servidor-oferece-971-vagas>

Secretaria de Estado de Polícia Civil. (2022). *Concurso público para provimento de cargos de Inspetor de Polícia de 6ª classe – 2022: Demanda de candidato por vagas.* https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/156_pcrj_-_edital_01_definitivo_demandavaga.pdf

Severian, P. F. G. (2020). *Impacto de uma intervenção psicoeducacional na autoeficácia percebida de estudantes de enfermagem.* [Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – FAMERP. <https://bdtd.famerp.br/handle/tede/601#preview-link0>

Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100006

Smith, M., Hamplová, D., Kelley, K., & Evans, M. (2021). Concise survey measures for the Big Five personality traits. *Research in Social Stratification and Mobility*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100595>

Soares, A. B., Alves, P. R. S., Jardim, M. E. M., Medeiros, C. A. C., Ribeiro, R. (2023). A gestão do tempo na rotina universitária: resultados de uma intervenção. *Ciencias Psicológicas*, 17(2), e-2845. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i2.2845>

Soares, A. B., Monteiro, M. C., Medeiros, H. C. P., Brito, A. D. G., Souza, B. de A., & Mendes, V. S. A. (2022). Gestão do tempo: percepções de gerenciamento com estudantes de Pós-Graduação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(2), 151-161. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0204>

Soares, A. K. S., Kamazaki, D. F., & Freire, S. E. A. (2021). Procrastinar academicamente é coisa de perfeccionista? Correlatos valorativos e da personalidade. *Avances em Psicologia Latinoamericana*, 39(1), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.8687>

Souza, A. R. (2011). *O processo administrativo do concurso público* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Uberlândia]. Repositório Institucional da UFU. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13186>

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

Trentini, C. M., Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Teixeira, M. A. P., Gonçalves, M. Toralles A., & Thomazoni, A. R. (2009). Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 209-217.

Uehara, E., Mata, F., Fichman, H. C., & Malloy-Diniz, L. F. (2016). Funções executivas na infância. In Salles, J. F., Haase, V. G., & Malloy-Diniz, L. F. (Orgs), *Neuropsicologia do desenvolvimento: infância e adolescência*. Artmed

Valle, A., Núñez, J. C. Cabanach, R. G., González-Pienda, J. A., Rodríguez, S., Rosário, P., Muñoz-Cadavid, M. A., & Cerezo, R. (2009). Academic goals and learning quality in higher education students. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 96-105. <http://doi.org/10.1017/s1138741600001517>.

Vieira, D. A., & Theotonio, M. (2018). Autoeficácia e sucesso na transição para o trabalho: um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 31-39. <http://doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p31>

Vieira-Santos, J., & Rodrigues Malaquias, V. N. (2022). Procrastinação acadêmica entre estudantes universitários brasileiros. *Educação Em Foco*, 25(47). 1-24. <https://doi.org/10.36704/eef.v25i47.5816>

APÊNDICE A
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Campus Seropédica / RJ
Instituto de Educação
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada “Perfil do estudante de concurso público para as carreiras militares e policiais no Estado do Rio de Janeiro”. O objetivo desta pesquisa é investigar a relação entre gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade e autoeficácia em indivíduos que estudam para concurso público. A pesquisadora responsável por esta pesquisa é a Dra. Emmy Uehara Pires, ela é Professora Adjunta do Instituto de Educação, Departamento de Psicologia, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não identificá-lo. Não será solicitado nenhum dado de identificação pessoal que possa vir a expor a público.

As informações serão obtidas da seguinte forma: sua participação consiste em responder de maneira individual a quatro questionários online, com duração de em média 30 minutos. Os questionários têm o objetivo de mapear o perfil dos concursandos através da quantificação do gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade, autoeficácia e dados sociodemográficos.

A sua participação envolve os seguintes riscos previsíveis: a pesquisa oferece riscos mínimos à sua integridade física e mental. Contudo, é possível que você se sinta adverso ou apresente cansaço e aborrecimento ao responder os questionários, até constrangimento. Caso ocorra, é garantido o seu direito em decidir dar continuidade ou não. A sua participação pode ajudar os pesquisadores a entenderem melhor o perfil dos indivíduos que estudam para concurso público em relação às características cognitivas, de personalidade e de autopercepção de desempenho. Os dados servirão de subsídio para a visualização das características e especificidades dos concursandos, permitindo proposições de estratégias para melhoria de desempenho. Ou seja, não há benefícios imediatos ao participar da pesquisa. Contudo, há um potencial benefício futuro, em decorrência dos resultados e da difusão do conhecimento sobre o tema. A pesquisadora se compromete a divulgar os resultados obtidos.

Você está sendo consultado sobre seu interesse e disponibilidade de participar desta pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará penalidade alguma.

Você não será remunerado por ser participante da pesquisa. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão resarcidos pelo pesquisador responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o resarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. Os pesquisadores poderão informar os resultados ao final da pesquisa em eventos ou através de publicações científicas.

Caso você tenha qualquer dúvida com relação à pesquisa, entre em contato com a pesquisadora através do telefone (21) 2682-1841, pelo e-mail emmy.uehara@gmail.com,

e endereço institucional: Instituto de Educação, Departamento de Psicologia e Orientação. Universidade Rural, BR 465 - Km 7, UFRRJ. CEP 23897970 - Seropédica, RJ - Brasil

Este estudo foi analisado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o registro CAAE _____. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do(a) pesquisador(a) sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 de segunda a sexta, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: eticacep@ufrj.br ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h.

No caso de aceitar participar da pesquisa, você e o pesquisador devem rubricar todas as páginas e também assinar as duas vias deste documento. Uma via é sua e a outra via ficará com a pesquisadora.

Para mais informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), disponível no site: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

Consentimento do participante

Eu, abaixo assinado, entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com o(a) pesquisador(a) e aceito participar, sabendo que posso desistir a qualquer momento, mesmo depois de iniciar a pesquisa. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo, desde que mantida em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pelo Pesquisador Responsável.

Nome do(a) participante: Assinatura: local e data:

Declaração do pesquisador

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do pesquisador: Assinatura: local e data:

Assinatura do auxiliar de pesquisa/testemunha (Se houver):

Assinatura: local e data:

*Este termo foi elaborado a partir do modelo de TCLE do CEP/Unifesp e orientações do CEP/IFF/Fiocruz.

Departamento de Psicologia – Programa de pós-graduação em Psicologia (PPGPSI)
BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro
Telefone: (21) 2681-4749

Rubrica do Pesquisador Principal	Rubrica do(a) Participante da Pesquisa
----------------------------------	--

APÊNDICE B

- | | |
|-----|---|
| 1) | Idade: _____ |
| 2) | Sexo: ()Masculino ()Feminino ()Prefiro não declarar |
| 3) | Estado Civil: ()Solteiro ()Casado / União Estável ()Divorciado ()Viúvo |
| 4) | Escolaridade: ()Ensino Médio Cursando () Ensino Médio Completo ()Ensino Superior Cursando ()Ensino Superior Completo ()Outro: _____ |
| 5) | Se tiver ensino superior completo ou estiver cursando, qual sua área de conhecimento?
()Ciências Agrárias ()Ciências Biológicas ()Ciências da Saúde ()Ciências Exatas e da Terra ()Engenharias ()Ciências Humanas ()Ciências Sociais Aplicadas ()Linguística, Letras e Artes ()Não se aplica |
| 6) | Qual o tipo do seu concurso? ()Forças Armadas - Aeronáutica, Exército e Marinha ()Forças Auxiliares - Polícia Militar e Bombeiro Militar ()Polícia Civil ()Polícia Federal ()Polícia Rodoviária Federal ()Outro: _____ |
| 7) | Há quanto tempo está se preparando? ()Menos de 6 meses ()Entre 6 meses e 1 ano ()Entre 1 ano e 2 anos ()Entre 2 anos e 3 anos ()Mais de 3 anos |
| 8) | Já foi aprovado na prova teórica de algum concurso anteriormente? ()Sim ()Não |
| 9) | Em caso de aprovação anterior, realizou alguma preparação? ()Sim ()Não ()Não se aplica |
| 10) | Atualmente, se encontra matriculado em algum curso preparatório? ()Sim ()Não |
| 11) | Realiza algum planejamento de estudo? ()Sim ()Não |
| 12) | Quantas horas por dia você separa para os estudos? ()Até 1 hora diárias ()Entre 1 e 2 horas diárias ()Entre 2 e 4 horas diárias ()Entre 4 e 6 horas diárias ()Entre 6 e 8 horas diárias ()Acima de 8 horas diárias |
| 13) | Seu horário de estudo é fixo? ()Sim ()Não |
| 14) | Exerce alguma atividade remunerada? ()Sim ()Não |
| 15) | Se exercer alguma atividade remunerada, qual a carga horária semanal? ()Trabalho eventualmente, sem carga horária definida ()Até 20 horas semanais ()Mais de 20 horas semanais e menos de 40 horas semanais ()Mais de 40 horas semanais ()Não se aplica |
| 16) | Pratica alguma atividade física? ()Sim ()Não |
| 17) | Faz acompanhamento psicológico/psicoterapia? ()Sim ()Não |
| 18) | Faz uso de medicação para aumento de desempenho? ()Sim, com prescrição médica ()Sim, sem prescrição médica ()Não |

ANEXO A

NOVA ESCALA GERAL DE AUTOEFICÁCIA – NGSE

1 - Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu consigo desempenhos muito bons.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

2 - Eu vou ser capaz de superar com êxito muitos desafios.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

3 - Eu acredito que posso realizar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

4 - Em geral, eu acho que posso obter os resultados que são importantes para mim.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

5 - Quando me deparo com tarefas difíceis, tenho certeza de que vou realizá-las.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

6 - Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.

()Discordo totalmente ()Discordo ()Nem concordo, nem discordo ()Concordo ()Concordo totalmente

ANEXO B

PARECER PLATAFORMA BRASIL

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DO RIO DE JANEIRO
(UFRRJ)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Perfil do estudante de concurso público para as carreiras militares e policiais no Estado do Rio de Janeiro

Pesquisador: Emmy Uehara Pires

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 79799624.8.0000.0311

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.871.332

Apresentação do Projeto:

Apresentação do projeto:

O(A) pesquisador(a) relata que o concurso público é o meio pelo qual a administração pública brasileira seleciona seu quadro de funcionários, tanto para as organizações civis quanto para as militares. Pesquisas apontam que habilidades cognitivas e socioemocionais influenciam diretamente no desempenho nos estudos e no sucesso acadêmico e profissional, tais como gerenciamento de tempo, fatores de personalidade e autoeficácia que permitem ao indivíduo um bom planejamento de tarefas, maximização de produtividade, persistência, motivação e boa percepção de suas capacidades. Portanto, este estudo tem por objetivo a investigação da relação entre gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade e autoeficácia em indivíduos que estudam para concurso público. Serão utilizados os seguintes instrumentos: questionário sociodemográfico para levantamento do perfil dos concursados; a Escala de Disfunções Executivas de Barkley (BDEFS), em sua versão longa, para avaliar o Gerenciamento de Tempo; a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) para análise do Fator Realização e Nova Escala Geral de Autoeficácia (NGSE) para verificar a autoeficácia. Desta forma, espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para a discussão a respeito das características e especificidades dos concursados, bem como na criação de estratégias de intervenção para um bom desempenho.

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar
Bairro: ZONA RURAL CEP: 23.897-000
UF: RJ Município: SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 E-mail: eticacep@ufrj.br

Página 01 de 05

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DO RIO DE JANEIRO
(UFRRJ)



Continuação do Parecer 6.871.332

O(A) pesquisador(a) apresenta a seguinte equipe de pesquisa:
143.323.607-96 FABIOLA SOARES ARAUJO ALVES

Trata-se de um projeto de um estudo exploratório de cunho quantitativo. Os participantes serão estudantes de concursos público, brasileiros, maiores de 18 anos, ambos os sexos e residentes no estado do Rio de Janeiro. O convite, para participação voluntária, será realizado por meio de redes sociais como: Facebook, Instagram e Whatsapp.

Metodologia de análise dos dados serão realizadas pelo programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS 20) através de estatísticas descritivas e inferenciais.

Desfecho primário:

Visualizar a existência da correlação positiva entre a característica de gerenciamento de tempo, fator realização de personalidade e autoeficácia em estudantes de concurso público das carreiras policiais e militares.

Critérios de inclusão:

Critério de Inclusão:

Indivíduos maiores de 18 anos, que estejam estudando para concurso público relacionado às Forças Armadas (Aeronáutica, Marinha e Exército) e Carreiras Policiais (Polícia Civil, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal) e em concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Critério de Exclusão:

Indivíduos menores de 18 anos, que não residam no estado do Rio de Janeiro, que estejam estudando para concursos que não estejam relacionados às Forças Armadas e Carreiras Policiais e em desacordo com com TCLE.

Objetivo da Pesquisa:

O(A) proponente descreve como objetivos:

Objetivo Primário:

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar
Bairro: ZONA RURAL CEP: 23.897-000
UF: RJ Município: SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 E-mail: etiacep@ufrj.br

Página 02 de 05

Continuação do Parecer: 5.871.332

Investigar a relação entre gerenciamento de tempo, fator realização da personalidade e autoeficácia em indivíduos que estudam para concurso público das carreiras militares e policiais.

Objetivo Secundário:

Obter um panorama sobre as variáveis: o gerenciamento de tempo, o fator realização da personalidade e a autoeficácia. Identificar se indivíduos com histórico de aprovações anteriores apresentam melhores resultados nas variáveis/características investigadas. Verificar a diferença de resultados em relação as variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade, área de conhecimento para os participantes com nível superior, tipo de concurso, tempo de preparação, aprovação em concursos anteriores, existência de planejamento de estudo, quantidade de horas diárias dedicadas ao estudo, exercício de atividade remunerada, prática de atividade física, realização de acompanhamento psicológico e uso de medicação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A pesquisa oferece riscos mínimos à integridade física e mental. Contudo, é possível apresentar sentimentos adversos ou cansaço e aborrecimento ao responder os questionários, até constrangimento.

Benefícios:

Não há benefícios imediatos ao participar da pesquisa. Contudo, há um potencial benefício futuro, em decorrência dos resultados e da difusão do conhecimento sobre o perfil dos indivíduos que estudam para concurso público em relação às características cognitivas, de personalidade e de autopercepção de desempenho que servirão de subsídio para a visualização das características e especificidades deste público, permitindo proposições de estratégias para melhoria de desempenho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O protocolo de pesquisa apresentado possui os elementos necessários à apreciação ética.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os documentos apresentados no protocolo de pesquisa pelo(a) proponente não possuem pendência, segundo as normas vigentes.

Recomendações:

Recomenda-se que o pesquisador acompanhe a tramitação do projeto de pesquisa na

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar

Bairro: ZONA RURAL

CEP: 23.897-000

UF: RJ Município: SEROPEDICA

Telefone: (21)2681-4749

E-mail: eticaeep@ufrj.br

Continuação do Parecer: 6.871.332

Plataforma Brasil com regularidade, atentando-se às diferentes fases do processo e seus prazos:

- a) quando da pendência, o pesquisador terá até 30 dias para responder às demandas e relatoria;
- b) quando da aprovação, o pesquisador deverá submeter relatórios parciais a cada semestre;
- c) quando da necessidade de emendas ou notificações no projeto, consultar a Norma Operacional 001/2013 - Procedimentos para Submissão e Tramitação de Projetos.
- d) quando da finalização do projeto, submeter relatório final.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A adequação à RESOLUÇÃO Nº 466 de 12 de dezembro de 2012, foi plenamente atendida pelo(a) pesquisador(a).

A adequação à RESOLUÇÃO Nº 510 de 24 de maio de 2016, foi plenamente atendida pelo(a) pesquisador(a).

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJECTO_2332498.pdf	07/05/2024 17:09:06		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Emmy_Fabiola_assinada.pdf	07/05/2024 17:07:32	FABIOLA SOARES ARAUJO ALVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEPLATAFORMA_Fabiola.pdf	29/04/2024 17:08:45	FABIOLA SOARES ARAUJO	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMAPLATAFORMA_Fabiola.pdf	29/04/2024 17:08:36	FABIOLA SOARES ARAUJO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOPLATAFORMA_Fabiola.pdf	29/04/2024 17:08:25	FABIOLA SOARES ARAUJO	Aceito

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar
Bairro: ZONA RURAL CEP: 23.897-000
UF: RJ Município: SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 E-mail: eticacep@ufrj.br

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DO RIO DE JANEIRO
(UFRRJ)



Continuação do Parecer: 6.871.332

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SEROPEDICA, 06 de Junho de 2024

Assinado por:
Valeria Nascimento Lebeis Pires
(Coordenador(a))

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar
Bairro: ZONA RURAL CEP: 23.897-000
UF: RJ Município: SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 E-mail: eticacep@ufrj.br

Página 05 de 05