



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

DENISE TAÍS DA SILVA

**ATUAÇÕES QUE CARACTERIZAM INTERVENÇÕES INOVADORAS EM
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONAIS**

Palhoça

2011

DENISE TAÍS DA SILVA

**ATUAÇÕES QUE CARACTERIZAM INTERVENÇÕES INOVADORAS EM
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Psicologia da
Universidade do Sul de Santa Catarina –
UNISUL, como requisito parcial à obtenção do
título de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Juliane Viecili, Dra.

Palhoça
2011

AGRADECIMENTOS

Considero minha graduação uma imensa caminhada onde tive muitos ensinamentos e momentos de felicidade, de tristeza, de desespero e de muitas perdas do meu “eu” e de pessoas que eram muito queridas para mim. Eu sempre me lembrarei de vocês vovó Ana, Maria e vovô Albino vocês me ensinaram que o mais importante é o conhecimento que a gente adquire, pois esse “ninguém irá nos tirar” não é vovô? Também nunca me esquecerei do meu cachorrinho Snoopy que perdi ao longo desta caminhada e, que me ensinou que nem sempre as coisas saem do jeito como gostaríamos que saísse.

Agradeço aos meus pais Gerci e Leda por proporcionarem meus estudos necessários desde o colegial até a minha formação em Psicologia e por serem grandes incentivadores da minha vida sempre com muito carinho e, muito amor.

Aos meus irmãos, Eduardo e Marco Antonio pela paciência, compreensão e ajuda que me deram ao longo dessa caminhada.

Ao meu namorado Jean, que sempre me motivou, foi paciente, companheiro, compreensivo nesse momento de estudo e por ter me feito sorrir quando eu queria chorar. Te amo!

À professora, Juliane Viecilli por sua orientação, ensinamentos e por ter acreditado no meu trabalho. Muito obrigada professora!

À professora, Nádia Kienen por me ensinar a importância da pesquisa na atuação do psicólogo. Muito obrigada professora!

Às minhas eternas amigas de moradia Taina, Naiara e Jaqueline por terem compartilhado comigo todas as minhas angústias e felicidades nos momentos finais do curso.

“Pode dizer-me, por favor, que caminho devo seguir para sair daqui? Isso depende muito de para onde querer ir – respondeu o gato. Preocupa-me pouco onde ir – disse Alice. Nesse caso, pouco importa o caminho que sigas – replicou o gato. Contanto que dê em algum lugar, Alice completou. Oh, você pode ter certeza que vai chegar se você caminhar bastante, disse o gato.” (Alice no País das Maravilhas de Lewis Carroll).

RESUMO

Psicólogos organizacionais criam novas ações nas organizações ou reproduzem ações sem adaptá-las a realidade organizacional? O que psicólogos organizacionais entendem por empreendedorismo? O presente trabalho de conclusão de curso refere-se a atuações de psicólogos organizacionais que caracterizam intervenções empreendedoras. Dessa forma, o principal objetivo desta pesquisa foi caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais. De forma a alcançar os objetivos deste trabalho, foram entrevistados cinco psicólogos que atuam em empresas de grande porte, prestadoras de serviços, em Santa Catarina. Desses profissionais, três atuam na cidade de Chapecó e os demais na cidade de Florianópolis. O presente trabalho é classificado como uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e quanto aos procedimentos como uma pesquisa de campo. Quanto ao instrumento de coleta de dados foi utilizada uma entrevista semi-estruturada contendo 28 questões. Neste instrumento constavam questões acerca das atividades realizadas por psicólogos organizacionais, atividades que os mesmos consideram como tradicionais e inovadoras em psicologia organizacional, que significado os mesmos atribuem para empreendedorismo, que ações esses psicólogos desenvolvem nas organizações que consideram empreendedoras, o que destas ações eles consideram empreendedoras, porque consideram estas ações empreendedoras e se os psicólogos organizacionais já criaram algum procedimento, técnica, ou ação para realizar uma intervenção. As entrevistas foram gravadas e transcritas. Os dados foram tratados a partir da análise de conteúdo e foram estabelecidas categorias *a posteriori*. Com isso, foi possível identificar que a atuação do psicólogo está restrita a uma pequena gama de intervenções dentre suas possibilidades de atuação. Também percebeu-se que os psicólogos organizacionais, ao descreverem as atividades que realizavam na organização, não relatam acerca da função das atividades que descreviam. Quanto ao fenômeno empreendedorismo foi identificado que na fala dos psicólogos entrevistados apareceram variações na definição como: tornar algo realidade, perceber oportunidades, obter satisfação de trabalho e visão de futuro. O que demonstra que a maioria dos participantes definem empreendedorismo em acordo com a definição encontrada na literatura. As ações consideradas empreendedoras pelos psicólogos entrevistados, em geral, são frequentemente apresentadas na literatura da área. Conclui-se assim, a necessidade de maior conscientização por parte dos psicólogos organizacionais acerca de sua função na organização, bem como das atividades que realizam para ampliar as suas ações, procedimentos e técnicas visando o desenvolvimento do

comportamento humano nas organizações. Isso poderia viabilizar intervenções adequadas ao ritmo e demanda das organizações podendo assim, criar a oportunidade de transcender o que se entende como tradicional em psicologia organizacional e criar intervenções a partir das necessidades das organizações.

Palavras-chave: Atuação do Psicólogo organizacional; Empreendedorismo; Atuação empreendedora de Psicólogos Organizacionais.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Atividades desenvolvidas por psicólogos em organizações de trabalho em pesquisa do CRP em 1988.....	33
Figura 2: Esquema representativo do campo de atuação e níveis de intervenção do psicólogo em organizações de trabalho.....	40
Figura 3: Movimentos inovadores da Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Caracterização dos participantes da pesquisa.....	46
Quadro 2: Caracterização das empresas.....	47
Quadro 3: Exemplo de organização e análise de dados elaborado a partir da categoria “Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimento”.....	54
Quadro 4: Atividades tradicionais realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho....	56
Quadro 5: Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas.....	59
Quadro 6: Atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990..	62
Quadro 7: Atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações.....	69
Quadro 8: Atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais.....	72
Quadro 9: Atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais.....	75
Quadro 10: A Percepção de psicólogos acerca de seu Grau de Autonomia na Organização...80	
Quadro 11: O significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais...81	
Quadro 12: Ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmo.....	83
Quadro 13: Porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras.....	86
Quadro 14: O que das ações descritas por psicólogos organizacionais no quadro 11, os mesmos consideram como empreendedoras.....	88
Quadro 15: Ações, procedimento ou técnicas criadas por psicólogos organizacionais para realizar intervenções nas organizações.....	90

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 INTERVENÇÕES EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL QUE PODEM CONSTITUIR ATUAÇÕES EMPREENDEDORAS.....	13
1.2 OBJETIVOS.....	22
1.1.1 Objetivo Geral	22
1.1.2 Objetivos Específicos	22
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1 DEFININDO O EMPREENDEDORISMO.....	23
2.2 CARACTERIZAÇÃO DA ATUAÇÃO E DE POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	29
3. MÉTODO	45
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	45
3.2 PARTICIPANTES.....	46
3.2.1 Caracterização dos participantes	46
3.3 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS.....	47
3.4 SITUAÇÃO E AMBIENTE.....	48
3.5 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS.....	48
3.5.1 Entrevista piloto	49
3.6 PROCEDIMENTOS.....	49
3.6.1 De seleção dos participantes ou fontes de informação	49
3.6.2 De contato com os participantes	50
3.6.3 De coleta e registro de dados	51
3.6.4 De organização, tratamento e análise de dados	51
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	55
4.1 INTERVENÇÕES REALIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS.....	56
4.2 A PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DO QUE É CONSIDERADO TRADICIONAL E INOVADOR EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	72
4.3 CARACTERIZAR ATUAÇÕES EMPREENDEDORAS REALIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS.....	79

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
APÊNDICES.....	106
APÊNDICES A – Roteiro de Entrevista Semi-Estruturado.....	107
APÊNDICES B – Roteiro de consentimento para gravação de áudio.....	109
APÊNDICES C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	110

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso é uma pesquisa na área da Psicologia Organizacional e tem como objetivo “Caracterizar intervenções em psicologia organizacional que caracterizam atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais.”. O projeto pedagógico do Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), ao qual esta pesquisa está vinculada, prevê duas ênfases curriculares apresentadas sob a forma de Núcleos Orientados: Psicologia e Trabalho Humano e Psicologia e Saúde, que se configuram como escolhas para os acadêmicos a partir da 9ª fase do curso de Psicologia.

Este trabalho de conclusão de curso está vinculado especificamente ao Núcleo Orientado de Psicologia e Trabalho Humano (NOPTH). O NOPTH, de acordo com o Projeto Pedagógico do curso de Psicologia da Unisul, tem como objetivo o desenvolvimento de habilidades e competências que preparam o aluno de Psicologia, a observar, a compreender, a planejar e a atuar frente às questões que envolvem o trabalho humano. O referido Núcleo Orientado do Trabalho Humano apresentou no ano de 2011- I, duas possibilidades de estágio curricular obrigatório com enfoques diferentes: Desenvolvimento Humano nas Organizações (DHO) e Desenvolvimento Humano no Trabalho (DHT). O estágio em DHO tem como objetivo formar alunos capazes de recrutar, selecionar, treinar, desenvolver e integrar pessoas ao processo laboral e ao grupo de trabalho no contexto das organizações. Almeja também promover ambientes de trabalho saudáveis de modo a influenciar efetivamente na produção da organização e na qualidade de vida dos trabalhadores. Sendo assim, o presente trabalho de conclusão de curso está vinculado ao Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho e ao Estágio de Desenvolvimento Humano nas Organizações (DHO). Dessa forma, neste trabalho de conclusão de curso foram retratadas questões vinculadas à psicologia e o empreendedorismo. Desse modo, o principal objetivo desta pesquisa foi caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais.

Vale ressaltar, que o interesse pelo tema “Atuações em Psicologia Organizacional que caracterizam intervenções empreendedoras: A percepção de psicólogos organizacionais” surgiu devido a uma palestra ministrada na disciplina de Psicologia e Trabalho Humano II. A partir desta palestra, a pesquisadora percebeu que o empreendedorismo poderia contribuir para o desenvolvimento da psicologia, porque ações empreendedoras possibilitam aos

profissionais intervirem, inovando e criando, avançando na busca de novas intervenções no campo de atuação em sua profissão.

1 INTRODUÇÃO

Uma profissão se constitui e se institucionaliza em função das demandas sociais a serem atendidas e que requerem saber especializado, domínio de tecnologias apropriadas e forte adesão a um conjunto de padrões éticos fundamentais para garantir a qualidade dos serviços que coloca à disposição da população. O fato de articular campo de conhecimento e demanda de serviços oriunda da sociedade, faz com que as profissões, e a Psicologia em particular, necessitem lidar com o sistema capitalista que faz com que os meios de produção se encontrem em contínua transformação e com ritmos de mudança diferenciados, o que impõe exigências para que as profissões acompanhem com suas ações as transformações e mudanças que ocorrem a todo momento.

Os campos profissionais e a Psicologia, em especial, configuram-se como espaços múltiplos, diversificados, muitas vezes marcados por conflitos de diversas ordens – teóricos, técnicos, políticos, ideológicos – e pela tensão de construir uma identidade própria a partir da diversidade que a distingue. Relacionar diversidade, processo de formação, atualização permanente e necessidades que nem sempre se traduzem em demandas sociais é o maior desafio para as entidades que se responsabilizam por zelar pela profissão. Essas características, que singularizam e definem um campo profissional, ressaltam, por outro lado, a importância das profissões se tornarem objeto de constante estudo e pesquisa científica que ofereçam dados e promovam reflexões não só para avaliar o quanto seus compromissos sociais estão sendo cumpridos, mas, sobretudo, para apontar problemas, desafios e limites que possam impulsionar os seus processos de mudança.

O trabalho vem sofrendo muitas transformações ao longo dos anos. Desde a natureza do trabalho até os ambientes físicos e estruturais das organizações tem modificado o que requer que os profissionais mantenham-se atualizados e atentos às transformações para colaborar com o desenvolvimento de suas funções. As demandas de um mundo globalizado requerem que um profissional psicólogo capaz de atuar com uma compreensão sistêmica das organizações e do comportamento humano, os conciliando para um bom funcionamento. Para melhor compreensão do papel profissional que trabalha com Psicologia em organizações de trabalho, emerge como necessária esta pesquisa, que busca compreender a percepção de psicólogos organizacionais acerca de sua atuação que caracterizam intervenções empreendedoras.

1.1 INTERVENÇÕES EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL QUE PODEM CONSTITUIR ATUAÇÕES EMPREENDEDORAS

A crise econômica que caracteriza o século XXI tem como demanda crescente o processo de construção de saber e de um mercado de profissões em constante mutação pelas implicações advindas dos novos produtos, novos métodos de produção, novos mercados e novos serviços produzidos neste sistema. Refletindo acerca deste contexto, faz-se necessário pensar sobre a atuação do psicólogo organizacional e sobre suas intervenções neste campo, o que ele vem desenvolvendo para acompanhar as transformações constantes do mundo do trabalho? Que oportunidades ele consegue criar para acompanhar o desenvolvimento das empresas? O que ele vem empreendendo nesse sistema de transformações constantes no mundo do trabalho?

A complexidade dos problemas econômicos e sociais no século XXI tem induzido e mobilizado a ciência, as instituições e profissionais, a buscarem estratégias criativas e inovadoras para acompanhar o desenvolvimento do ser humano e das organizações. Nessa perspectiva, em meados da década de 1990 do século XX no Brasil, caracterizou-se um importante mecanismo de mobilização e transformação na sociedade, que se convencionou chamar empreendedorismo. O empreendedorismo teve sua origem na Europa, mais precisamente na França onde a palavra que originou empreendedorismo, *entreprende*, significa o intermediário – aquele que está no meio ou no centro. No inglês a palavra empreendedorismo *entrepreneurship*, indica posição, grau, relação, estado, qualidade, habilidade, entre outros. (DRUCKER, 1994; BORNSTEIN, 2007).

É preciso destacar, que existem duas formas de empreendedorismo e uma diferença entre o empreendedorismo de negócio ou privado, atrelado às atividades de negócio, e o empreendedorismo social. Mesmo que este último tenha sido fortemente influenciado pelo primeiro, enquanto que para o primeiro a geração de riquezas é uma maneira de mensurar a geração de valor, para o segundo, a missão social é central e concebe a riqueza como meio para alcançar determinado fim. (PEREIRA, 1995; DESS, 2005). De acordo com Dess (2005), o empreendedorismo de negócio ou privado tem como objetivo principal criar novos produtos para o mercado e a remuneração que este produto pode trazer ao empreendedor. Porém, o empreendedorismo vive na lógica de que aquilo que é velho não pode ser reutilizado para criar o novo. Já o empreendedorismo social surgiu como um processo alternativo dinâmico e

estratégico, dotado de mecanismos mutáveis capazes de tornar sustentáveis os produtos, serviços, organizações e, principalmente, a gestão de pessoas, ou seja, o empreendedorismo social pode fazer emergir propostas práticas de resolução de problemas sociais, criando estratégias de inserção social, projetos sociais inovadores e ações empreendedoras auto-sustentáveis.

Pesquisar acerca do empreendedorismo em Psicologia Organizacional é importante porque a ação empreendedora possibilita aos profissionais intervirem, inovando e criando, avançando na busca de novas intervenções no campo de atuação em sua profissão. De acordo com Degen (1989, p.9) “a riqueza de uma nação é medida por sua capacidade de produzir, em quantidades suficientes, os bens e serviços necessários para o bem-estar da população”. Quem é um empreendedor em psicologia organizacional? O que é empreendedorismo na percepção de psicólogos organizacionais? E o que faz de psicólogos organizacionais empreendedores? Essas perguntas merecem atenção da Psicologia para que seja possível identificar se há criação de campos de atuação e atividades desempenhadas pelos psicólogos nas organizações. Sendo assim, esta pesquisa que tem como principal objetivo caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, contribuirá para que possa avaliar se os psicólogos organizacionais têm desenvolvido outras intervenções nas organizações além daquelas já conhecidas contribuindo assim para o desenvolvimento da psicologia como profissão.

A psicologia organizacional busca trabalhar com o comportamento humano dentro das organizações. Segundo Denardin (2007) e Sampaio (2008) o objetivo principal da psicologia organizacional é explorar, analisar e compreender o comportamento humano, para nele, poder intervir de forma eficaz de modo a resultar na produção de mudanças nos indivíduos e nas próprias organizações, favorecendo a eficiência e a satisfação do trabalhador. E de que maneira o psicólogo organizacional intervindo em relação a esses comportamentos?

A atuação dos psicólogos nas organizações vem sendo estudada há algumas décadas e apresenta algumas evoluções quanto ao foco de interesse e possibilidades de intervenção. As diferenças individuais nas características pessoais dos membros que configuram uma organização foram, de acordo com Tannebaum (1973), preocupações inicialmente colocadas para os psicólogos, por F. H. Allport, sobre a questão “homem x organização”. Segundo Schein (1982), as primeiras questões estudadas pela Psicologia Organizacional envolviam seleção e avaliação de funcionários. Ainda para Schein (1982), as

contribuições das ciências, de modo geral, em relação às teorias e métodos possibilitaram a pesquisa empírica e a análise construtiva de problemas individuais ou da organização, aumentando, conseqüentemente, o interesse pela psicologia das organizações. Percebe-se, então, que as pesquisas e estudos, aos poucos, foram abrangendo o ambiente físico, as condições de trabalho, a própria tarefa, os tempos e movimentos, a motivação dos trabalhadores, os sistemas de incentivo e a política pessoal e das relações intergrupais. Dessa forma, ainda de acordo com Schein, a organização começou a ser melhor compreendida como um sistema no qual todos os membros, inseridos no seu contexto, respondem ou reagem.

O psicólogo precisa estar atento e ser capaz de criar sobre os conhecimentos adquiridos na graduação, não desenvolver apenas atividades tradicionais. De acordo com Moreno (1999) as pessoas não podem ficar presas às conservas culturais, estas são maneiras repetitivas de comportamento que nos impedem de agir com espontaneidade e criatividade no mundo. O psicólogo precisa internalizar as transformações e conciliá-la com seus conhecimentos a fim de poder criar sobre suas atividades, adequando-as com as necessidades do mercado e das pessoas que trabalham nas organizações. De que maneira o psicólogo organizacional tem compreendido a organização para suas intervenções? O psicólogo organizacional se sente capacitado para criar novos procedimentos para acompanhar a demanda das organizações como o conceito de empreender se propõe?

Estudos avaliativos feitos sobre tipos de intervenções de psicólogos que atuam no país, conduzidos principalmente pelo Conselho Federal de Psicologia, publicados nas décadas de 1980, 1990 e no ano 2000 têm possibilitado identificar que, embora hajam intervenções consideradas inovadoras em diversos campos, grande parte do trabalho do psicólogo ainda se restringe aos tradicionalmente conhecidos. Por que o psicólogo se atém a reproduzir intervenções tradicionais? As intervenções tradicionais realizadas por psicólogos organizacionais são adequadas às demandas apresentadas pelas empresas no século XXI? Estas intervenções realizadas por psicólogos organizacionais consideradas tradicionais são feitas da mesma forma que eram realizadas no século XXI? Será que o psicólogo tem criado novas ações? Os psicólogos organizacionais divulgam suas criações? Bastos e Achcar (1994) identificam pesquisas de âmbito nacional realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia, e outras de abrangência regional ou local, e que têm repetidamente documentado que a intervenção do profissional de Psicologia no país é caracterizada pela dominância de um modelo de atuação restrito, denominado muitas vezes como limitado por não explorar

suficiente e adequadamente todo o potencial de conhecimentos em que a Psicologia avançou. Essas características apresentadas por Bastos e Achcar permanecem na década de 2011?

A realidade nas organizações não é a de um psicólogo que cria procedimentos, ações e técnicas para realizar suas intervenções. A atuação do psicólogo no mercado de trabalho é parcial, o que evidencia a necessidade de relacionar a percepção destes acerca de sua atuação que caracterizam intervenções empreendedoras. Segundo Zanelli (1994) os discursos que depreciam o psicólogo que trabalha na área organizacional são comuns e ocorrem devido à baixa produção de conhecimento na área e ao pouco investimento na formação profissional. A má formação possivelmente fica evidenciada no currículo dos cursos de psicologia das Universidades, onde são poucos os que preparam o psicólogo para atuar nas organizações, identificando os fenômenos psicológicos e para criar procedimentos, ações e técnicas para realizar suas intervenções.

Zanelli (2002) afirma que a formação e a atuação do psicólogo organizacional na realidade que se mostra no Brasil, têm sido objeto de constantes estudos. Segundo o autor, as investigações em psicologia organizacional cresceram em quantidade na medida em que um maior número de psicólogos organizacionais foi entrando no mercado de trabalho, muitas vezes denunciando um desajuste na situação de exercício das atividades profissionais. De acordo com Zanelli (2002), “quando se verifica o panorama geral desses estudos, incluindo as dissertações, as teses e os livros, percebe-se que a análise das relações entre a formação e a atuação do psicólogo organizacional merece maior atenção”. Nesse contexto, caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais se faz necessária para avaliar o quanto os cursos de graduação e pós-graduação estão preparando profissionais capazes de intervir de modo a criar e inovar em seu contexto de trabalho contribuindo assim, para que os psicólogos organizacionais reflitam acerca de suas intervenções melhorando-as para desempenhar o seu trabalho com as necessidades organizacionais e do mercado.

A formação do psicólogo necessita assegurar condições para que os profissionais sejam capacitados a intervirem de modo a produzir tipos de alterações comportamentais em relação aos fenômenos psicológicos que ocorram na sociedade. Bock (1997) considera a atuação profissional como um exercício que contém um saber (métodos, técnicas e teorias) que auxilia o desenvolvimento do homem, auxilia a redução do sofrimento, auxilia no aumento do autoconhecimento necessário para o equilíbrio e a adaptação ao meio social. Bock (1997) não reconhece nas práticas tradicionais (recrutamento, seleção e treinamento)

citadas nas pesquisas do Conselho Federal de Psicologia (1988; 1992; 1994) finalidade social e política da atuação do psicólogo organizacional, ou seja, que a reprodução de intervenções consideradas tradicionais no contexto das organizações auxiliem no desenvolvimento das mesmas e dos colaboradores. No ensino de graduação ocorre grande parte da formação de profissionais que atuarão na sociedade. Se a formação de psicólogos no nível superior for restrita ao uso de técnicas, como demonstradas pelas características de intervenções apresentadas nas pesquisas do Conselho Federal de Psicologia, decorrências prejudiciais podem acontecer às pessoas que sofrerão intervenções desses profissionais já que os psicólogos não são habilitados durante a sua formação a identificarem fenômenos psicológicos para intervir, mas somente a reproduzir técnicas que por sua vez, muitas vezes não cabem ao contexto em que irão intervir. Sendo assim, caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, contribui para que os psicólogos reflitam com maior consciência do seu papel profissional, trabalhando assim para proporcionar uma melhora na qualidade de vida e saúde mental dos indivíduos que sofrerão suas intervenções.

Segundo Bastos, Achcar (1994) e Zanelli (2002) realizar estudos acerca do campo da psicologia organizacional é condição básica para identificar problemas, discutir questões e prospectar atuações do psicólogo que possam conduzir a um crescente reconhecimento do papel social que a Psicologia, como ciência e profissão, cumpre no Brasil. Caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, contribui assim, para que os gestores das organizações percebam outras possibilidades de atuação dos psicólogos nas organizações além daquelas já conhecidas como, por exemplo, o recrutamento, a seleção e o treinamento e desenvolvimento possibilitando assim ampliar o campo de atuação do psicólogo nas organizações.

As informações sobre o exercício profissional do psicólogo organizacional fornecem insumos fundamentais para repensar os processos concernentes à formação e para definir novas políticas por parte das entidades científicas e representativas da profissão do psicólogo. De acordo com Bastos, Guedes e colaboradores (2010), embora a profissão de psicólogo tenha sido objeto de estudos desde os anos de 1970, só existem pesquisas como as que o Conselho Federal de Psicologia articulou juntamente com as universidades e que foi realizada em meados dos anos de 1980 e 1990. Sendo assim, caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de

psicólogos organizacionais, pode contribuir ainda para que coordenadores de cursos de graduação e de Pós-graduação em psicologia possam refletir e intervir nas estruturas curriculares dos cursos a fim de promover uma formação que possibilite ao psicólogo ser capaz de a criar e inovar formas de atuar.

De acordo com Viecili (2008) a capacidade de avaliar os fenômenos psicológicos possibilita ao psicólogo intervir de acordo com as necessidades sociais e ampliar as possibilidades de atuação profissional. Portanto, caracterizar as intervenções realizadas por psicólogos organizacionais; identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado tradicional em psicologia organizacional; identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado inovador em psicologia organizacional; identificar o significado que psicólogos organizacionais atribuem a atuações empreendedoras e identificar intervenções empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais contribuirá no sentido em que se o psicólogo perceber os fenômenos passíveis de intervenções psicológicas na organização, além daqueles nos quais atua, poderá intervir em outros âmbitos e ampliar a sua atuação profissional.

Formiga (2006) realizou uma pesquisa para identificar a natureza da atuação do psicólogo organizacional, com o intuito de verificar se a atuação do psicólogo organizacional é estratégica (voltada para auxiliar as grandes decisões da empresa) ou operacional (voltada para os procedimentos de recursos humanos). Foi realizada uma pesquisa quantitativa com 699 indústrias do Estado de Santa Catarina, das quais 93 psicólogos organizacionais responderam o instrumento interativo de pesquisa (via internet) e pesquisa qualitativa, em quatro indústrias, mediante entrevista estruturada com 4 psicólogos organizacionais. Na sua pesquisa concluiu que na análise de dados (pesquisa quantitativa) comprovou-se que a atuação é mais operacional (3,91 média ponderada) do que estratégica (3,51), com ênfase para atividades relacionadas às atividades clássicas da área (em especial, processo seletivo e treinamento). No que se referem à pesquisa qualitativa, os dados apontaram de que os psicólogos não participam das decisões nas organizações ocorrendo uma atuação operacional e que os mesmos também não atuam de forma integrada com outros profissionais nas organizações.

Em uma pesquisa acerca da percepção de psicólogos que trabalham em prestadoras de serviços, sobre a relação entre atuação profissional do psicólogo e suas possibilidades de atuação profissional. Santos (2008) pesquisou a relação entre atuação do

psicólogo e suas possibilidades de atuação profissional com seis psicólogos de organizações de trabalho da região da grande Florianópolis. Para coletar os dados foi utilizada uma entrevista semi-estruturada com questões abertas. O roteiro de entrevista continha 13 questões, sendo nove delas referentes à atuação do psicólogo, duas acerca de sua formação profissional e duas sobre possibilidades de atuação profissional. A partir da percepção dos psicólogos organizacionais sobre o seu trabalho, foi efetuada a caracterização das intervenções que o psicólogo desenvolve e as atividades que o psicólogo percebe que pode desenvolver. A pesquisa demonstra que através das informações encontradas na realização do trabalho, o psicólogo organizacional atua com atividades consideradas tradicionais como recrutamento e seleção. Os dados da pesquisa mostraram, também, que o psicólogo tem atuado com uma pequena gama de possibilidades de funções que seria de sua responsabilidade desenvolver, gama essa que envolve atividades consideradas tradicionais em Psicologia.

Silva (2008) realizou uma pesquisa a fim de verificar como os psicólogos organizacionais e do trabalho que atuam em empresas realizam as práticas de recrutamento e seleção no município de Palhoça, no estado de Santa Catarina. As práticas de recrutamento e seleção foram criadas na década de 30 e no século XXI são reconhecidas como atividades tradicionais da Gestão de Recursos Humanos. Tais práticas buscam atender igualmente às necessidades das pessoas que procuram ocupar postos de trabalho, bem como, visam responder às exigências do trabalho e das empresas. Para a realização da pesquisa foram entrevistadas quatro psicólogas que atuam em empresas de médio porte, sendo que uma delas atua como prestadora de serviços em consultoria e três delas atuam com vínculo empregatício. Silva (2008) concluiu que os psicólogos organizacionais possuem uma atuação clássica quanto ao tripé: recrutamento, seleção e treinamento, exceto por uma psicóloga. Quanto à definição das práticas, ainda faz-se a busca por “mão de obra” e espera-se ter a “pessoa certa no lugar certo”, denotando uma visão muito aquém do novo contexto organizacional que visa reconhecer o trabalhador não apenas como um recurso esgotável, assim como se objetiva ter a “pessoa certa na empresa certa” e alinhando valores entre si. Percebeu-se ainda na pesquisa de Silva (2008) uma diminuição do uso de testes psicológicos para o processo seletivo, prevalecendo o uso de entrevistas, dinâmicas, prova técnica e seleção por competência. Outro aspecto relevante observado na pesquisa de Silva (2008), trata da co-responsabilidade pela contratação de candidatos, ou seja, da descentralização do poder decisório do psicólogo. Desta

forma afirma Silva (2008), o processo seletivo torna-se compartilhado, assim como a responsabilidade quanto aos resultados deste.

Fernandes (2010) realizou uma pesquisa a fim de verificar a percepção de gestores e funcionários sobre a atuação de psicólogos em organizações de trabalho. Para a realização da pesquisa foram entrevistados dois gestores e quatro funcionários de duas empresas do ramo alimentício da grande Florianópolis. Os resultados da pesquisa indicaram ênfase em uma atuação clássica, que se refere ao tripé: recrutamento, seleção e treinamento. Foi possível observar, também, que tanto gestores quanto funcionários ainda desconhecem as possibilidades de atuação do psicólogo organizacional, e, em sua maioria, as atividades percebidas como práticas dos psicólogos, em todas as empresas, são as atividades tradicionais.

Yamaguchi (2010) realizou uma pesquisa a fim de verificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das suas possibilidades de participação na gestão econômica da empresa em que atua. O trabalho de Yamaguchi refere-se à intervenção de psicólogos organizacionais e especificamente à atuação desses profissionais na gestão econômica das organizações. Para a realização da pesquisa foram entrevistados nove psicólogos de empresas de médio e grande porte, em Florianópolis, São José, Rio do Sul, Brusque e Jaraguá do Sul. Os resultados da pesquisa indicaram que as possibilidades de participação de psicólogos organizacionais na gestão econômica das organizações, podem ser interpretadas de diferentes modos, visto que, os psicólogos organizacionais demonstraram um conhecimento pouco preciso e objetivo do que consiste a área da Economia e com isso pouca amplitude de suas possibilidades de participar da gestão econômica da empresa o que caracteriza um nível mais estratégico de intervenção.

Trierweiler (2007) realizou uma pesquisa a fim de verificar a atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho. O trabalho de Trierweiler refere-se as principais atuações dos psicólogos na promoção da qualidade de vida nas organizações de trabalho. Para a realização da pesquisa foram entrevistados seis psicólogos com atuação em programas de qualidade de vida em organizações de trabalho, do setor industrial e de grande porte, situadas na região de Blumenau, Jaraguá do Sul e Rio do Sul, no Alto Vale do Itajaí, no estado de Santa Catarina. Os resultados da pesquisa possibilitaram indicar as atuações dos psicólogos na elaboração de políticas de qualidade de vida no trabalho, no planejamento dos programas de qualidade de vida no trabalho, na sensibilização de dirigentes e trabalhadores, na execução das ações de qualidade de vida no trabalho, na avaliação das ações, na comunicação dos resultados dos programas e no

aperfeiçoamento das ações. É importante ressaltar de acordo com Trierweiler (2007) que os resultados da pesquisa realizada pelo mesmo demonstram que os psicólogos estão envolvidos com qualidade de vida nas organizações de trabalho, exercendo atividades consideradas essenciais para a efetividade dos programas de qualidade de vida no trabalho e que vão além do nível técnico, atingindo níveis estratégicos de atuação.

Fernandes (2008) realizou uma pesquisa a fim de verificar as características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em organizações não-governamentais. O trabalho de Fernandes refere-se a conhecer as características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo nas organizações não-governamentais. Para a realização da pesquisa foram entrevistados 10 psicólogos de 8 organizações não-governamentais diferentes. Os resultados da pesquisa de Fernandes demonstraram que a atuação dos psicólogos em organizações não-governamentais predominam nas áreas Clínica, Escolar/Educacional e Organizacional. Fernandes (2008) também concluiu que embora tenham sido detectados esforços por parte dos psicólogos em atuar de acordo com o fenômeno psicológico, constatou-se que a maioria dos profissionais atuam adequando as práticas “tradicionais” que conhecem às demandas da organização, e não de acordo com as possibilidades do campo de atuação da Psicologia.

A presente pesquisa acerca de atuações que caracterizam intervenções empreendedoras em psicologia organizacional: A percepção de psicólogos organizacionais visa produzir conhecimento sobre o campo de atuação do psicólogo organizacional. Suas atividades desenvolvidas, os planejamentos e processos de intervenção, para que esses possam ser discutidos em congressos e dentro do meio universitário, possibilitando a conscientização de estudantes de psicologia e do profissional psicólogo acerca da necessidade de criar novos procedimentos, técnicas e ações para desenvolver intervenções acompanhando assim as necessidades das organizações e dos trabalhadores. A pesquisa também contribui para a sociedade, pois proporciona aos profissionais da Psicologia conhecimento científico referente à sua atuação, possibilitando que seja cada vez mais qualificada.

Não foram identificadas pesquisas sobre atuações que caracterizam intervenções empreendedoras em Psicologia Organizacional na percepção desses psicólogos organizacionais. Percebe-se que as pesquisas já existentes buscaram estudar sobre a natureza da atuação em termos estratégicos e operacionais (FORMIGA, 2006); a relação da atuação profissional e suas possibilidades (SANTOS 2008); a percepção de gestores e funcionários sobre a atuação de psicólogos em organizações de trabalho (FERNANDES, 2010); como os

psicólogos realizam a atividade de recrutamento e seleção (SILVA, 2008); a percepção de psicólogos organizacionais acerca das suas possibilidades de participação na gestão econômica da empresa em que atua (YAMAGUCHI, 2010); a atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho (TRIERWEILER, 2007); características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em organizações não-governamentais (FERNANDES, 2008). Diante dessa realidade, torna-se relevante responder à pergunta: Qual a percepção de psicólogos organizacionais acerca de sua atuação que caracterizam intervenções empreendedoras?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Caracterizar as intervenções realizadas por psicólogos organizacionais;
- b) Identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado tradicional em psicologia organizacional;
- c) Identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado inovador em psicologia organizacional;
- d) Identificar o significado que psicólogos organizacionais atribuem ao empreendedorismo;
- e) Identificar intervenções empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais;

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O contexto econômico do século XXI traz novas exigências para o mundo do trabalho. Exigências relacionadas à inovação tecnológica, à competitividade, à crescente qualidade da mercadoria e à interpretação da legislação trabalhista. Dessa maneira, as demandas do mercado de trabalho passaram a exigir uma melhor qualificação do trabalhador, fazendo com que o mesmo, busque novas especializações e a pensar novas formas de fazer o seu trabalho, com o trabalho do psicólogo organizacional isso não é diferente. A partir desse contexto, é possível questionar o que os psicólogos organizacionais têm realizado que podem ser consideradas como atuações empreendedoras.

2.1 DEFINIÇÃO DE EMPREENDEDORISMO

O trabalho é uma das atividades que define o indivíduo como ser humano social e, nesta pesquisa intitulada como: “Atuações que caracterizam intervenções empreendedoras em psicologia organizacional: A percepção de psicólogos organizacionais” torna-se importante a compreensão de algumas formas de trabalho ao longo da história para analisar o surgimento do termo empreendedorismo na sociedade. O tema empreendedorismo é secular, portanto encontrar obras literárias que o definam não é uma tarefa difícil já que se trata de um tema tão popular. Empreendedorismo não é um tema novo: existe desde sempre, desde a primeira ação humana inovadora, com o objetivo de melhorar as relações do homem com os outros, com a economia e com a natureza. Se existem muitas obras sobre o assunto, as definições do tema são as mais diversas, apresentando vários conceitos, mas a grande maioria envolve os mesmos aspectos: a inovação, aliada a criação de oportunidades pelo indivíduo, e a busca de resultados.

De acordo com Hirisch e Peters (2004), o primeiro exemplo de ação empreendedora foi a de Marco Polo, que tentou estabelecer rotas comerciais para o Extremo Oriente. Na década de 1272, Marco Polo era considerado um empreendedor que significava um “intermediário”. Marco Polo assinava um contrato com uma pessoa de recursos (o precursor do que se denomina no século XXI, capitalista de risco) para vender suas

mercadorias. Hirisch e Peters (2004) afirmam que um contrato comum na época de Marco Polo, oferecia um empréstimo para o comerciante aventureiro a uma taxa de 22,5 % incluindo seguro. Enquanto o capitalista corria riscos passivamente, o comerciante aventureiro assumia o papel ativo do negócio, suportando todos os riscos físicos e emocionais. Quando o comerciante aventureiro era bem-sucedido na venda das mercadorias e completava a viagem, os lucros eram divididos, cabendo ao capitalista a maior parte (até 75%), enquanto o comerciante aventureiro ficava com os 25% restantes. Esta definição de empreendedor apresentada no século XII mantém-se, até no século XXI quando muitos “empreendedores” criam novos projetos de negócios, mas, não possuem capital o suficiente para financiar suas idéias e criações e então precisam de um “capitalista de risco”, uma pessoa que investe seu dinheiro para financiar o projeto do empreendedor. Observa-se na ação empreendedora de Marco Polo características como inovação e criação, quando o mesmo tenta estabelecer rotas comerciais para o Extremo Oriente na década de 1272, já que só há registros acerca desta ação, desempenhada apenas por Marco Polo naquela época. Dolabela (1999) afirma que ações empreendedoras como a de Marco Polo ajudam no desenvolvimento econômico de uma região, já que algumas das mercadorias vendidas pelo mesmo tinham a forma bruta e precisavam de outros trabalhadores para tornar algumas mercadorias em um produto a ser utilizado pela população, como é o exemplo segundo Hirisch e Peters (2004) do tecido, uma das mercadorias vendidas por Marco Polo. Marco Polo vendia somente o tecido mas, para tornar o tecido em uma peça de roupa, eram necessários costureiros.

Na Idade Média, o termo empreendedor foi usado para descrever tanto um participante quanto um administrador de grandes projetos de produção. Hirisch e Peters (2004) afirmam que em tais projetos, esse indivíduo não corria riscos: simplesmente administrava o projeto usando os recursos fornecidos, geralmente pelo governo do país. Um exemplo de empreendedor da Idade Média segundo Hirisch e Peters (2004) era o clérigo – a pessoa encarregada de obras arquitetônicas, como castelos e fortificações, prédios públicos, abadias e catedrais. Percebe-se então, que na Idade Média, o empreendedor deixa de assumir riscos e passa a gerenciar grandes projetos de produção principalmente com financiamento governamental.

No século XVII, a emergente ligação da palavra risco com o empreendedorismo desenvolveu-se. Hirisch e Peters (2004) retratam o empreendedor neste século XVII, como sendo a pessoa que ingressava em um acordo contratual com o governo para desempenhar um serviço ou fornecer produtos estipulados. Os autores ainda afirmam que como o valor do

contrato era fixo quaisquer lucros ou prejuízos eram do empreendedor. Pode-se então exemplificar que, um empreendedor do século XVII de acordo com Hirish e Peters (2004) foi John Law, francês que na crise financeira da França conseguiu permissão para estabelecer um banco real, propondo ao governo a organização de atividades financeiras do governo como, por exemplo, a arrecadação de impostos que após a abertura do banco passou a ser feita no banco. O banco evoluiu para uma franquia exclusiva, formando uma empresa comercial afirmam Hirisch e Peters (2004) – a Missipi Company. Afirmam os autores ainda que esse monopólio sobre o comércio francês levou à ruína de Jhon Law quando este tentou aumentar o valor das ações da empresa para mais do que o valor de seu patrimônio, levando a mesma a falência. Segundo Hirisch e Peters (2004), Richard Cantillon, economista e escritor dos anos de 1700, compreendeu o erro de Jhon Law e desenvolveu uma das primeiras teorias acerca do empreendedorismo que perpetua até o século XXI. Para os autores, Cantillon viu o empreendedor como alguém que corria riscos. Cantillon observando os comerciantes, fazendeiros, artesões e outros proprietários individuais concluiu que estes “compram a um preço certo e vendem a um preço incerto, portanto operam com risco” (HIRISCH E PETERS, 2004,28).

No século XVIII, em meio à primeira Revolução Industrial, a pessoa com capital foi diferenciada daquela que precisava de capital. O empreendedor foi diferenciado do fornecedor de capital (o investidor do século XXI). De acordo com Hirisch e Peters (2004), um dos motivos para esta diferenciação foi à industrialização. Os mesmos autores ainda alegam que muitas das invenções criadas durante esse século XVIII eram reações às mudanças no mundo, como foi o caso, por exemplo, de Eli Whitney e de Thomas Edison. Tanto Whitney quanto Edison afirmam Hirisch e Peters (2004) estavam desenvolvendo novas tecnologias e eram incapazes de financiar suas invenções. Para os autores, enquanto Whitney financiava seu descaroçador de algodão com propriedade expropriada da coroa britânica, Edison levantava capital de fontes particulares para desenvolver e fazer experimentos nos campos da eletricidade e da química. Edison e Whitney eram usuários do capital (empreendedores), e não fornecedores (investidores de risco¹).

No final do século XIX e início do XX, Hirisch e Peters (2004), afirmam que não se distinguia empreendedores de gerentes e donos de empresa. Para os autores, o empreendedor no final do século XIX e início do XX, era uma pessoa capaz de organizar e

¹ Um investidor de risco significa um administrador profissional de dinheiro que faz investimentos de risco a partir de um montante de capital próprio para obter uma alta taxa de retorno sobre os investimentos.

operar uma empresa de lucro pessoal, pagando o preço pelos materiais consumidos na empresa, pelo serviço das pessoas que empregava, planejando e organizando.

No final do século XIX e início do século XX, Hirisch e Peters (2004), afirmam que não se distinguia empreendedores de gerentes e donos de empresa. Para os autores, o empreendedor no final do século XIX e início do século XX, era uma pessoa capaz de organizar e operar uma empresa de lucro pessoal, pagando o preço pelos materiais consumidos na empresa, pelo serviço das pessoas que empregava, planejando, organizando e administrando a empresa e, que também assumia a possibilidade de prejuízo e de lucro. Porém, Hirisch e Peters ressaltam que o empreendedor no final do século XIX e início do século XX não precisava necessariamente criar algo, mas que poderia renovar a partir de criações que já haviam sido feitas. Os autores retratam como exemplo de ação empreendedora no início do século XX, Andrew Carnegie que não inventou nada, mas, adaptou e desenvolveu uma nova tecnologia para a criação de produtos na indústria do aço. Percebe-se então que no início do século XX, o empreendedor é aquele que reforma algo, explorando uma invenção já criada, produzindo algo novo.

Para Araújo et al. (2005), o empreendedorismo é um modelo de gestão desde o século XIX, originalmente relacionado à atividade intermediária e concretizado por meio de pessoas que ficam entre o fornecedor e o mercado e que facilitam o processo de troca. Dito de outro modo está associado àquela pessoa que transforma uma troca em potencial, sem o qual a transação poderia nunca ocorrer.

Em meados do século XX, estabeleceu-se a noção de empreendedor como sendo algo inovador. De acordo com Hisrich e Peters (2004), a função do empreendedor naquela época era reformar ou revolucionar o padrão de produção explorando uma invenção ou, de modo mais geral, um método tecnológico não-experimentado, para produzir um novo bem ou um bem antigo de uma maneira nova, abrindo uma nova fonte de suprimento de materiais, ou uma nova comercialização para produtos. O conceito de inovação e novidade é uma parte integrante do empreendedorismo nessa definição no século XX. Segundo Hisrich e Peters (2004), de fato a inovação, o ato de lançar algo novo, é uma das mais difíceis tarefas para o empreendedor. Hisrich e Peters (2004) afirmam que a novidade pode ser desde um novo produto e um novo sistema de distribuição, até um método para desenvolver uma nova estrutura organizacional. Refletindo acerca do contexto da psicologia, a novidade pode ser desde a criação de uma ação, técnica ou procedimento à criação de um novo campo de atuação, como por exemplo, à criação do campo de atuação da Psicologia nas emergências e

desastres naturais. O campo de atuação da Psicologia nas emergências e desastres naturais de acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2011) foi criado em 2006, a partir de uma proposta feita pelo Conselho Federal de Psicologia a Secretaria Nacional de Defesa Civil em decorrência dos desastres naturais que aconteciam em todo Brasil, como as chuvas e os deslizamentos que ocorreram em Santa Catarina, Rio de Janeiro, Paraná entre outros.

O conceito de empreendedor fica mais refinado no século XXI, porque começam a ser considerados princípios e termos de uma perspectiva empresarial, administrativa e pessoal. O conceito de empreendedorismo é explorado no século XXI em uma perspectiva individual e de acordo com Hisrich e Peters (2004) essa exploração está refletida em duas definições de empreendedorismo. A primeira definição acerca do empreendedorismo, neste século XXI, decorre dos economistas e segundo Hisrich e Peters (2004), um empreendedor é aquele que combina recursos, trabalho, materiais e que introduz mudanças e inovações para obter um diferencial no mercado de trabalho. A segunda definição acerca do empreendedorismo afirmam Hisrich e Peters (2004) é que empreendedorismo é o processo de criar mais riqueza. Esta riqueza que os autores se referem é criada por indivíduos que assumem os principais riscos em termos de patrimônio, tempo e/ou comprometimento com a carreira ou que provêm valor para algum produto ou serviço. Hisrich e Peters (2004) ressaltam que o produto ou serviço pode ou não ser único. Percebe-se nas duas definições apresentadas que há um consenso de uma espécie de comportamentos que Hisrich e Peters (2004) atribuem com sendo: (1) tomar iniciativa, (2) organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático, (3) aceitar o risco ou o fracasso. Embora nessas duas definições os empreendedores sejam caracterizados de uma perspectiva distinta, as duas definições contêm noções semelhantes, como novidade, inovação, organização, criação, riqueza e risco. Costa, Barros e Martins (2008), ainda afirmam que o empreendedor é o agente que inicia mudanças pela identificação de novas oportunidades, ou seja, além de novidade, inovação, organização, criação e risco os empreendedores identificam oportunidades. Pode se observar a partir das definições acerca do empreendedorismo que há quatro aspectos básicos de ser um empreendedor. Primeiro, o empreendedorismo envolve o processo de criação – criar algo novo, de valor. A criação, afirma Hisrich e Peters (2004), tem que ter valor para o empreendedor e valor para o público para o qual é desenvolvida. Esse público no caso do psicólogo organizacional pode ser tanto os funcionários de uma determinada organização, quanto as chefias e a sociedade em geral. Segundo, o empreendedorismo exige a dedicação de tempo e do esforço necessários. No caso

do psicólogo organizacional exige tempo para identificar o fenômeno psicológico em que irá intervir, muitas vezes é necessário a realização de uma pesquisa para identificar o fenômeno psicológico em que o psicólogo irá intervir e posteriormente, o psicólogo propõe uma ação para realizar a intervenção no fenômeno que se apresenta. Bastos, Guedes e colaboradores (2010) sugerem para a identificação de fenômenos psicológicos a pesquisa-ação criada por Kurt Lewin, que é um recurso metodológico para, que o psicólogo possa identificar um problema relevante e propor uma intervenção adequada. O terceiro aspecto é assumir os riscos necessários, Hisrich e Peters (2004) afirmam que esses riscos tomam uma série de formas no campo de atuação do empreendedor e se concentram em torno das áreas financeiras, psicológicas e sociais. Por fim, as definições apresentam também relação com a recompensa que pode ser econômica, ou através da satisfação pessoal ou até mesmo o reconhecimento da sua atuação, ou seja, por exemplo, ao criar uma intervenção, ou renovar um procedimento já existente, o psicólogo pode receber um aumento que é uma recompensa econômica, pode também obter satisfação pessoal ou até mesmo o reconhecimento da sua atuação pela chefia, pelos colaboradores e da sociedade.

A complexidade dos problemas sociais induziu e mobilizou a ciência, as instituições e profissionais a buscarem estratégias criativas e inovadoras capazes de recuperar a vida e garantir a dignidade humana. Surge nessa perspectiva, de acordo com Drucker (1994) e Borstein (2007), em meados da década de 1990, um importante mecanismo de mobilização e transformação da sociedade, que se convencionou chamar de empreendedorismo social.

É preciso assinalar, a diferença entre o empreendedorismo de negócio ou privado, atrelado às atividades de negócio, e o empreendedorismo social, mesmo que este último tenha sido fortemente influenciado pelo primeiro. Enquanto para o primeiro a geração de riquezas é uma maneira de mensurar a geração de valor, para o segundo, a geração de melhores condições de vida é central e concebe a riqueza como meio para alcançar determinado fim. (PEREIRA, 1995; DESS, 2005). Observa-se que o objetivo do empreendedorismo de negócio ou privado é a geração de riqueza e para o empreendedorismo social a riqueza é o meio para que o objetivo, a geração de melhores condições de vida seja alcançando. De acordo com Dess (2005), o empreendedorismo social surgiu como um processo alternativo dinâmico e estratégico, dotado de mecanismos mutáveis capazes de tornar sustentáveis os produtos, serviços e organizações. Para tanto, combina o objetivo de melhores condições de vida com a imagem de disciplina, inovação e determinação alicerçadas nos valores do indivíduo intervir na direção dos negócios públicos do Estado além de “assumir uma atitude de inconformismo

e crítica face às injustiças sociais existentes”. (MELO NETO & FROES, 2002, p.34). O empreendedorismo social, sob esse enfoque, faz emergir propostas práticas de resolução de problemas sociais, criando estratégias de inserção social, projetos sociais inovadores.

Em relação à atuação do Psicólogo Organizacional a partir do conceito de inovação e criação, o empreendedorismo é uma decorrência presente nos padrões de relações sociais, políticas e econômicas do século XXI, a medida que o modelo capitalista faz com que os meios de produção se encontrem em contínua transformação e com ritmos de mudança diferenciados, o que impõe exigências para que as profissões acompanhem com suas ações as transformações e mudanças que ocorrem a todo momento. O psicólogo também participa do ambiente da organização e pode prover mudanças em sua atuação. Refletindo acerca do tema empreendedorismo o psicólogo organizacional pode compreender uma nova forma de agir, desenvolver e identificar novos conhecimentos e oportunidades, desenvolvendo assim, uma nova forma de atuar, novas técnicas, novos métodos de intervir a partir do contexto pré-existente organizacional, permitindo assim uma nova abertura de mercado da psicologia nas organizações.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DA ATUAÇÃO E DE POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

A Psicologia Organizacional tem como objetivo contemplar a diversidade de atividades presente na área, de modo a envolver dois grandes fenômenos de aspectos psicossociais: as organizações, como ferramentas sociais formadoras de coletivos humanos e o trabalho como atividade básica reprodutora de sua própria existência e da sociedade. (Bastos, 2003). Neste contexto, Zanelli, Bastos e Malvezzi (2004), afirmam que o trabalho é concebido enquanto elemento transformador não apenas da matéria, mas também da vida psíquica, social, cultural, política e econômica do indivíduo. A apropriação psicológica do trabalho não pode ser reduzida somente a uma interiorização cognitiva das propriedades do trabalho, mas irá presumir sempre de uma transformação das atitudes do sujeito, e de uma atribuição de valores ao trabalho que ele mesmo dá. Compreende-se então, que o que trabalhador produz não está somente na ordem do trabalho e do objetivo, está também na ordem da subjetividade, constituindo-o quanto a sua identidade, e em tudo aquilo em que ele

se realiza (LANE, CODO e COL., 1984). Por isso, como afirma Zanelli e Bastos (2004), os fenômenos organizacionais podem ser considerados como processos psicossociais, que estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades. Cabe ao psicólogo organizacional e do trabalho compreender estes fenômenos organizacionais, tanto como trabalhador, como quanto agente de mudanças para outros trabalhadores e intervir quando necessário.

Um aspecto importante que necessita ser discutido para possibilitar o desenvolvimento da Psicologia organizacional como área de conhecimento é a definição por parte dos psicólogos organizacionais sobre qual é o seu fenômeno de estudo e intervenção. Botomé (1987) identifica que frequentemente os psicólogos conseguem destacar “um problema psicológico” ou “uma técnica psicológica”, mas não o fenômeno psicológico. Bock (1997) acrescenta que há pouco consenso sobre o fenômeno psicológico entre os psicólogos. Viecili (2008) discute que a formação em Psicologia ensina o aprendizado de técnicas e não a capacidade de identificar fenômenos psicológicos possíveis de intervenções. Os psicólogos se formam e atuam em uma pequena gama daquelas atividades que poderiam desenvolver, por desconhecerem os fenômenos passíveis de intervenções, que a graduação possivelmente não os ajuda a identificar. Segundo Viecili (2008) este fato proporciona uma limitação nas possibilidades de intervenções do psicólogo nas organizações, já que o psicólogo se forma desconhecendo seu objeto de trabalho, assim não consegue intervir de maneira diferente ao que aprendeu como próprio da Psicologia que são geralmente técnicas e problemas e que teve contato em sua graduação. Bastos (1992) afirma que os psicólogos se limitam a intervenções superficiais e restritas ao modelo tradicional de atuação, em parte por não compreenderem de maneira satisfatória os aspectos do mundo organizacional e, em parte, por não estarem preparados para intervir nesse contexto. Como é possível ter bons profissionais atuando em um campo de atuação se esses têm pouca clareza do fenômeno com que trabalham?

Quais as possibilidades de intervenção de um psicólogo? Botomé, Kubo, Mattana, Kienen e Shimbo (2003) sistematizaram as classes de comportamentos profissionais do psicólogo em relação as classes gerais de comportamentos. Para os autores, um profissional psicólogo necessita ser capaz de intervir indiretamente por meio da produção de conhecimento sobre processos comportamentais (pesquisa), pela produção de aprendizagem relacionada a processos comportamentais (ensino) e intervir diretamente por meio da produção de alterações em processos comportamentais. Segundo os autores para que ocorra a efetivação da intervenção direta, um profissional necessita ser capaz de “caracterizar

necessidades sociais em relação a alterações em processos comportamentais”, “projetar intervenções diretas relacionadas a processos comportamentais” “executar intervenções diretas relacionadas a processos comportamentais”, “avaliar intervenções realizadas em relação a processos comportamentais”, “aperfeiçoar intervenções realizadas em relação a processos comportamentais a partir dos dados de avaliação” e por fim “comunicar descobertas feitas em intervenções sobre processos comportamentais” Nesse sentido, a formação do psicólogo precisa assegurar condições para que os profissionais sejam capacitados a intervirem de modo a produzir esses tipos de alterações comportamentais em relação aos fenômenos psicológicos que ocorram na sociedade.

Estudos avaliativos feitos acerca da intervenção de psicólogos que atuam no Brasil, conduzidos principalmente pelo Conselho Federal de Psicologia, publicados nas décadas de 1980, 1990 e nos anos 2000 tem possibilitado identificar que, embora hajam intervenções consideradas inovadoras em diversos subcampos, grande parte do trabalho do psicólogo ainda se restringe aos tradicionalmente conhecidos. Então, de acordo com o Conselho Federal de Psicologia (CFP) em 1988, pode-se afirmar que aproximadamente dois terços das atividades desenvolvidas pelos psicólogos nas organizações encontram-se no tripé recrutamento, seleção e treinamento. Cerca de 38,3% atuam com seleção de Pessoal; 15,9% com treinamento; 11,3% com recrutamento de pessoal. Em 1992 o Conselho Federal de Psicologia publicou que 75,3% das atividades desempenhadas por psicólogos em organizações estavam no núcleo: recrutamento, seleção, treinamento e qualificação. E em 2000 o Conselho Federal de Psicologia publicou que, 11,9% dos participantes que atuam na área organizacional 5% desses realiza com recrutamento e seleção. O que pode ser analisado a partir das pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia é que, os psicólogos organizacionais no país são caracterizados pela dominância de um modelo de atuação restrito, denominado muitas vezes como limitado e tradicional por não explorar suficiente e adequadamente todo o potencial de conhecimentos em que a Psicologia avançou. Porém as pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia nas décadas de 1980, 1990 e nos anos 2000 não evidenciam porque o psicólogo se restringe a uma atuação tradicional. Tão pouco as pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia evidenciam se o psicólogo é habilitado para criar ações, técnicas e procedimentos. Bock (1997) não reconhece nas práticas tradicionais e usuais uma finalidade social e política da atuação do psicólogo. Além disso, a autora acrescenta que as finalidades da atuação estão relacionadas apenas ao

indivíduo e a um movimento que lhe é próprio, natural, que deve ser conservado ou reconduzido.

Em países como a Europa e os Estados Unidos, na década de 1960, as atividades dos psicólogos organizacionais extrapolaram o âmbito das atividades tradicionais e uma redefinição do modo de trabalho justificou a mudança do termo Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional. Segundo Schultz e Schultz (1981), a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, vai além da seleção e colocação pessoal, envolvendo relações humanas, sendo que essa motivação surgiu em 1927, com uma pesquisa realizada na fábrica da Western Electric em Hawthorne. A partir desta pesquisa “descobriu-se que as condições sociais e psicológicas do ambiente de trabalho tinham mais importância do que as condições físicas em que as funções eram realizadas” (SCHULTZ; SCHULTZ, 1981 p.206). De acordo com Bastos, Guedes e colaboradores (2010), a área industrial deixou de ter essa nomenclatura após expandir e incluir o trabalho a sua dimensão organizacional, desvinculando a posição restrita à indústria o que pode ser observado na pesquisa realizada na fábrica da Western Electric em Hawthorne. Porém, no Brasil, de acordo com Zanelli (2002), em determinados segmentos das atividades dos psicólogos, relembra-se a psicologia industrial, pois tem-se a impressão de que os padrões de intervenções permanecem nos moldes tradicionais e isso pode ser observado na pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1980. A pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1980 fez um mapeamento das principais áreas de atuação do psicólogo organizacional e pode ser constatado através desta pesquisa que o psicólogo possui uma atuação restrita nas organizações de trabalho. Sendo assim, em 1988, o Conselho Federal de Psicologia publicou uma síntese de atividades freqüentes que eram desenvolvidas, por grande parte, dos psicólogos organizacionais e do trabalho no Brasil, na década de 1980. Esta síntese é apresentada na Figura 1.

Incidência	Atividade desenvolvida
Mais de 40% dos psicólogos organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Seleção de pessoal • Aplicação de testes • Recrutamento
Entre 30 e 40% dos psicólogos organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento de pessoal • Treinamento • Avaliação de desempenho • Análise de função/ocupação
Entre 20 e 30% dos psicólogos organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento e execução de projetos • Desenvolvimento organizacional • Triagem • Cargo administrativo • Assessoria
Menos de 20% dos psicólogos organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de cargos e salários • Aconselhamento psicológico • Diagnóstico situacional • Supervisão de estágios acadêmicos • Orientação e treinamento paraprofissionais • Psicodiagnóstico • Consultoria

Figura 1 – Atividades desenvolvidas por psicólogos em organizações de trabalho em pesquisa do CFP em 1988. Fonte: Zanelli e Bastos (2004, p. 475).

Pode-se observar na Figura 1 que mais de 40% dos psicólogos na década de 1980, relataram desempenhar atividades tradicionais da área de Psicologia Organizacional como a seleção de pessoal, aplicação de testes e recrutamento. Já 30% a 40% relataram que suas principais atividades eram acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho e análise de função/ocupação. De 20% a 30% dos psicólogos organizacionais desenvolviam planejamento e execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, cargo administrativo e assessoria. Menos de 20% dos psicólogos organizacionais relataram estar desenvolvendo atividades como: análise de cargos e salários, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, supervisão de estágios acadêmicos, orientação e treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria. Com base nestes dados o que pode ser considerado é que na década de 1980, a grande maioria dos psicólogos organizacionais participantes da pesquisa do Conselho Federal de Psicologia relataram estar fazendo atividades tradicionais da área da Psicologia Organizacional como o recrutamento e a seleção atividades realizadas na época da Psicologia Industrial, ressaltando assim que após mais de 80 anos passados da Psicologia Industrial, os psicólogos continuam reproduzindo atividades tradicionais.

Na pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980, foi observado também um acréscimo significativo na variedade de atividades executadas pelos psicólogos em relação ao que é descrito na lei nº 4.119 de 1962 como função privada do psicólogo e que regulamenta a profissão. Sendo assim, no art. 13, § 1º da referida lei estão descritas as atividades do psicólogo como sendo: “Constitui função privativa do Psicólogo a

utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: diagnóstico psicológico, orientação e seleção de pessoal, orientação pedagógica e solução de problemas de ajustamento.” (Art.13, § 1º, 1964, p. 2). Esse aspecto possibilita avaliar que em meados de 1980 quando foi realizada a pesquisa do Conselho Federal de Psicologia acerca da atuação do psicólogo, a regulamentação que tem como função orientar e definir as atividades que o psicólogo pode exercer nas organizações estava defasada em relação às atividades que estavam sendo desempenhadas pelos psicólogos na década de 1980. De acordo com Zanelli (2002), a regulamentação da profissão do psicólogo, deveria acompanhar a atuação e as atividades que os psicólogos organizacionais vêm realizando década após década. Assim, as alterações na legislação no âmbito do exercício do psicólogo organizacional, não vem sendo efetuadas e logo, não são procedidas por parâmetros legais na atuação nas organizações. Pode-se observar então, que além de intervenções limitadas, a Psicologia possui também uma legislação antiga e ultrapassada pelos avanços do conhecimento produzido pela Psicologia. Percebe-se, então, que para que se obtenham profissionais empreendedores em Psicologia é preciso de uma legislação que possibilite as inovações no campo de atuação do psicólogo nas organizações, para que os mesmos não infrinjam a lei que rege a profissão.

Zanelli (2004) analisa a atuação do psicólogo organizacional na década de 1980 e faz algumas conclusões que confirmam a atuação restrita e precária dos psicólogos nas organizações de trabalho:

- Há um forte viés tecnicista, de permanência frente aos problemas organizacionais, o que tem como consequência a reprodução de técnicas e o aprisionamento em modismos.
- A utilização de testes psicológicos acaba por restringir e limitar as formas de se analisar e lidar com o comportamento humano nas seleções de pessoas.
- A atuação é limitada e não atinge todos os âmbitos organizacionais, assim o profissional não percebe os problemas que emergem nas organizações.
- Há uma falta de visão sistêmica da organização, assim o psicólogo acaba por ficar restrito em relação ao contexto organizacional no qual se insere.

Zanelli constatou que na década de 1980 havia na psicologia organizacional um viés tecnicista, e de reprodução de técnicas, procedimentos e ações para embasar as intervenções dos psicólogos como, por exemplo, os testes psicológicos, que segundo o autor,

restringe e limita as formas de analisar o comportamento humano. Mais tarde na década de 1990 Zanelli (1990) afirma que o modelo tradicional de atuação do psicólogo gera relações verticalizadas, onde a apropriação de técnicas e procedimentos como testes, entrevistas e dinâmicas de grupo acabam por centralizar o poder e mitificar instrumentos, o que por consequência bloqueia uma visão sistêmica do psicólogo da organização e a participação do mesmo nas atividades estratégicas das organizações. Percebe-se que o psicólogo nas décadas de 1980 e 1990 tinha uma atuação restrita em função das técnicas e procedimentos que realizava. Em 2010, Bastos, Guedes e colaboradores (2010) afirmam o que Zanelli (1990) afirmou acerca da década de 1980 e sobre a década de 1990, que os psicólogos organizacionais e do trabalho mantêm suas atividades tradicionais vinculadas a recrutamento e seleção de pessoas, fazendo uso de testes psicológicos, mas, que os testes servem para dar suporte ao psicodiagnóstico. Zanelli (2004) referindo-se a atuação do psicólogo organizacional na década de 1980 alega que a mesma era limitada e não atingia todos os âmbitos das organizações por uma falta de visão sistêmica na organização e assim o psicólogo organizacional não conseguia perceber os problemas que emergiam na organização, ou seja, já era referido que os psicólogos tinham dificuldade de identificar os fenômenos psicológicos nas organizações de trabalho já na década de 1980 e parece que isso mudou pouco ao longo das décadas seguintes. O que tem sido feito desde então acerca da limitação do psicólogo em delimitar o fenômeno organizacional?

Bastos, Galvão e Martins (1990) a partir da pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980, apresentam as funções e tarefas idealizadas como uma análise ocupacional do psicólogo que atua em organizações. Essa análise fornece, ainda que em caráter provisório, um novo modelo de referência de atuação do psicólogo organizacional do início da década de 1990 também permite contrapor, em outras etapas da investigação, a performance atual e aquela esperada do psicólogo, como relata Zanelli (2002), que falta na regulamentação do profissional de psicologia. A seguir será descrita de forma resumida a análise da função do psicólogo de acordo com Bastos, Galvão & Martins (1990 p. 14-17):

- a) Contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional (replicar estudos; conceber novas tecnologias ou testar tecnologias estrangeiras; desenvolver pesquisas);

- b) Fazer, em equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos ao RH, no nível sistêmico (definir problemas; elaborar proposta de estudo/ diagnóstico; equacionar medidas de implantação);
- c) Analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração do RH e modernização administrativa (elaborar e executar projeto de análise de trabalho);
- d) Promover treinamento e desenvolvimento de pessoal (diagnosticar necessidades de treinamento; planejar, aplicar e avaliar programas de treinamento);
- e) Realizar avaliação de desempenho (elaborar projeto; preparar a organização; acompanhar a realização; analisar os dados; encaminhar resultados);
- f) Implementar a política de estágio da organização (selecionar, encaminhar e acompanhar estagiários);
- g) Supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia (planejar e acompanhar as atividades; avaliar o desempenho do estagiário de Psicologia);
- h) Desenvolver, em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional da organização (contribuir no diagnóstico, na elaboração de projetos, na implementação e avaliação das ações de saúde);
- i) Desenvolver, em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização (intervir em problemáticas de integração; elaborar e implanta programas recreativos, sociais e culturais; viabilizar o acesso do trabalhador e dependentes aos benefícios);
- j) Estabelecer, em equipe multiprofissional, relações em órgãos de classe (analisar a pauta de reivindicação; intermédia negociações);
- k) Efetuar movimentação interna de pessoal (analisar os motivos e as opções de permuta; formalizar a movimentação; acompanhar o processo de adaptação);
- l) Promover, com pessoal externo, as vagas existentes na organização (construir e analisar cargos; recrutar e selecionar pessoal);
- m) Implantar e/ ou atualizar plano de cargos e salários (fazer análise de cargo e pesquisa salarial; elaborar instrumentos de integração do plano de cargos e salários);
- n) Coordenar, quando responsável pelo gerenciamento do RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal (supervisionar atividades de registro e

cadastro, da folha de pagamento, do recolhimento de encargos sociais e recolhimento diversos).

Esta relação apresentada por Bastos, Galvão & Martins em 1990, menciona possibilidades de ações para as quais os psicólogos organizacionais não realizam em sua atuação. Zanelli (1994) afirma que quando se comparam a análise ocupacional do psicólogo que atua em organizações realizada por Bastos, Galvão & Martins em 1990, as atividades possíveis de serem exercidas, derivadas da temática elaborada com base na literatura nacional e estrangeira, pode se concluir que muitos psicólogos brasileiros não têm cogitado a respeito de várias ações. Mas, o que levam os psicólogos organizacionais a realizarem uma pequena quantidade das possibilidades de aplicação que área dispõe? Zanelli (1994) aponta que isso acontece porque, o psicólogo não está preparado nem mesmo para o pouco que executa. Bouvier & colaboradores (1988, p.6) ressaltam que:

“O psicólogo não tem clareza da sua profissão, não tem definido um projeto de trabalho, nem uma linha de atuação (...) não sabe oferecer e nem desenvolver projetos de trabalho em instituições e comunidades, atuando basicamente por ‘receitas’”.

Percebe-se a partir das conclusões dos autores que o grande problema da atuação em Psicologia Organizacional encontra-se indiretamente interligado com os cursos de graduação em psicologia, que formam alunos sem estarem habilitados a identificar a função do psicólogo nas organizações e conseqüentemente os fenômenos em que irão intervir. De acordo com Maluf (1994), o psicólogo não pode ser um profissional limitado a técnicas a serem aplicadas, e sim um cientista do conhecimento, com uma formação teórica e metodológica que lhe permita conhecer o objeto de estudo. Sendo assim, Gomide (1988) afirma que os psicólogos brasileiros estão insatisfeitos com relação à sua formação, já que o ensino brasileiro de Psicologia é fraco e vem piorando ao longo dos anos. Formam-se profissionais que não estão preparados para atenderem às necessidades da população, que só aprendem a reproduzir técnicas, procedimentos e ações para embasar suas intervenções.

É preciso formar psicólogos, para o pleno exercício da sua atuação social, e não profissionais medianos, treinados para reproduzirem intervenções. Bock (1997) considera a atuação profissional como um exercício que contém um saber (métodos, técnicas e teorias) que auxilia o desenvolvimento do homem, auxilia a redução do sofrimento, auxilia no aumento do autoconhecimento necessário para o equilíbrio e a adaptação ao meio social.

Sendo assim, Bastos, Guedes e colaboradores (2010) ressaltam que as atividades que caracterizam a atuação dos psicólogos nas organizações deveriam estar ligadas ao exercício da investigação científica para que possibilite aos psicólogos identificar de forma clara os fenômenos psicológicos em que irão intervir. Os autores ainda sugerem que a pesquisa-ação criada por Kurt Lewin, é um exemplo clássico de recurso metodológico que o psicólogo pode utilizar nas organizações já que ao mesmo tempo em que respeita postulados do método científico, identifica um problema relevante e propõe uma intervenção adequada. Zanelli (2002) afirma que os profissionais que se baseiam no método científico são valorizados nas organizações, com a construção de instrumentos que cabem à realidade da organização acabando em resultados propícios e sentidos pela organização. Porém Zanelli (2002) relata que a precariedade da formação, em pesquisa nos cursos, dificilmente torna um psicólogo capaz de se defrontar com os problemas correntes nas organizações, em termos de conseguir estabelecer critérios e instrumentos para configurar um diagnóstico e apresentar propostas de solução. Ainda o mesmo autor ressalta que na formação em Psicologia acabam sendo ensinadas atividades estereotipadas da área e repetindo procedimentos, ou seja, reproduzindo práticas consideradas tradicionais em Psicologia Organizacional. No ensino de graduação ocorre grande parte da formação de profissionais que atuarão na sociedade. Decorrências prejudiciais poderão surgir nessa sociedade se a formação dos alunos de nível superior for restrita ao uso de técnicas consideradas tradicionais, como demonstradas nas pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia nas décadas de 1980, 1990 e nos anos de 2000. O objetivo da graduação em Psicologia deveria ser habilitar o aluno para criar intervenções nos diversos contextos e realidades em que poderá atuar envolvendo métodos, técnicas e teorias com foco no fenômeno psicológico.

O psicólogo ao continuar reproduzindo técnicas, ações e procedimentos para embasar suas intervenções nas organizações acaba por perder espaço nas organizações de trabalho. Os gestores que trabalham nas organizações muitas vezes por desconhecimento das atividades que um psicólogo pode desempenhar, acabam por optar por um profissional tecnicista e instrumental, ou seja, que realiza recrutamento e seleção com testes psicológicos, dinâmicas, que não oferece novas idéias, comenta Zanelli (2002). Spector (2003) afirma que existem aspectos no ambiente de trabalho que podem também impedir o profissional de ter um bom desempenho de suas atividades, chama estes aspectos de limitações organizacionais. Estas limitações para um psicólogo podem, por exemplo, ser como a falta de instrumentos para uma avaliação psicológica, ou de uma sala apropriada para dar treinamentos aos funcionários. As

limitações organizacionais possivelmente impedem o psicólogo de desenvolver intervenções que percebe como necessárias, e por consequência a ampliação de sua atuação em outras ações ainda não desenvolvidas. Mas, porque o psicólogo organizacional não cria novas ações para adequar-se ao contexto organizacional podendo assim ganhar espaço nas organizações ao invés de utilizar ações que muitas vezes não se adéquam a realidade organizacional? Possivelmente, o psicólogo organizacional pode até mudar a imagem que a organização tem acerca da profissão. Muitas vezes o profissional tem idéias inovadoras segundo Zanelli (2002), porém não são ditas, pois os padrões da empresa podem não permitir, mesmo quando tem consciência de suas possibilidades de ampliar seu papel profissional. Por que os psicólogos organizacionais se permitem limitar-se juntamente com as organizações? Bastos, Guedes e colaboradores (2010) afirmam que os psicólogos organizacionais não se sentem tão bem preparados quando o que esta em jogo é o uso de seu próprio campo de atuação para produzir novos conhecimentos que venham a subsidiar sua prática profissional e, assim acabam por perder espaços nas organizações.

A demanda que se apresenta na transição do século XX para o XXI está muito mais relacionada com atividades emergentes e com necessidades sociais do que com atividades tradicionais. De acordo com Azevedo e Botomé (2001) o psicólogo organizacional não pode mais continuar sendo um mero aplicador de técnicas, outrora aprendidas na graduação, que possibilitam apenas lidar com o ser humano como um ser isolado, dotado de deficiências e potencialidades. Para romper com o modelo de práticas tradicionais, os psicólogos necessitam, antes de qualquer coisa, estar preparados para a atuação na área. É fundamental que o psicólogo seja capaz de compreender o mundo do trabalho e suas constantes transformações para que possa identificar as constantes mudanças nas demandas impostas pelo contexto do trabalho e adaptar suas práticas (ZANELLI, 2002). Zanelli, Iema (1999) ressalta que o psicólogo necessita procurar romper o nível de atuação técnica, buscar uma visão ampliada da prática, agregar atividades mais complexas e menos tradicionais à sua rotina de trabalho. Agir criativamente depende de atingir certa maturidade intelectual para analisar os fenômenos sob múltiplas óticas e de modo crítico. Zanelli (2002) afirma que para romper o nível técnico de atuação o psicólogo organizacional, precisa constantemente confrontar as teorias e a realidade de aplicação, do domínio de procedimentos e métodos para abordar essa realidade e de desenvolver novas formas de investigação. É preciso estar atualizado com um fluxo dinâmico de idéias que coloca em rápida obsolescência informações anteriores. Pensar inovadora e criativamente não depende apenas de querer fazê-lo. Refletindo

acerca deste contexto, em aproximadamente 20 anos após o levantamento do Conselho Federal de Psicologia, na década de 1980, acerca das atividades desenvolvidas pelos psicólogos em organizações, muitas transformações ocorreram no mundo do trabalho. Zanelli e Bastos (2004, p. 476) afirmam que “com a abertura do mercado, e o aumento intenso da competitividade, as organizações brasileiras e a realidade de trabalho passaram a exigir novas competências e formas de trabalho”. Os autores descrevem que com essas transformações nas organizações e no mundo do trabalho, as possibilidades de atividades desenvolvidas pelos psicólogos e a dimensão do nível de intervenção desses profissionais em organizações foram ampliadas em relação à década de 1980 e 1990.

Examinando as modificações no mundo do trabalho, com exigência de novas competências e formas de trabalho, Bastos (1992) elaborou uma nova forma de visualizar o campo de atuação do psicólogo em organizações do trabalho. Dessa forma, apresenta-se a Figura 2, são representadas essas novas possibilidades de atuação profissional e intervenção em diferentes níveis da organização.

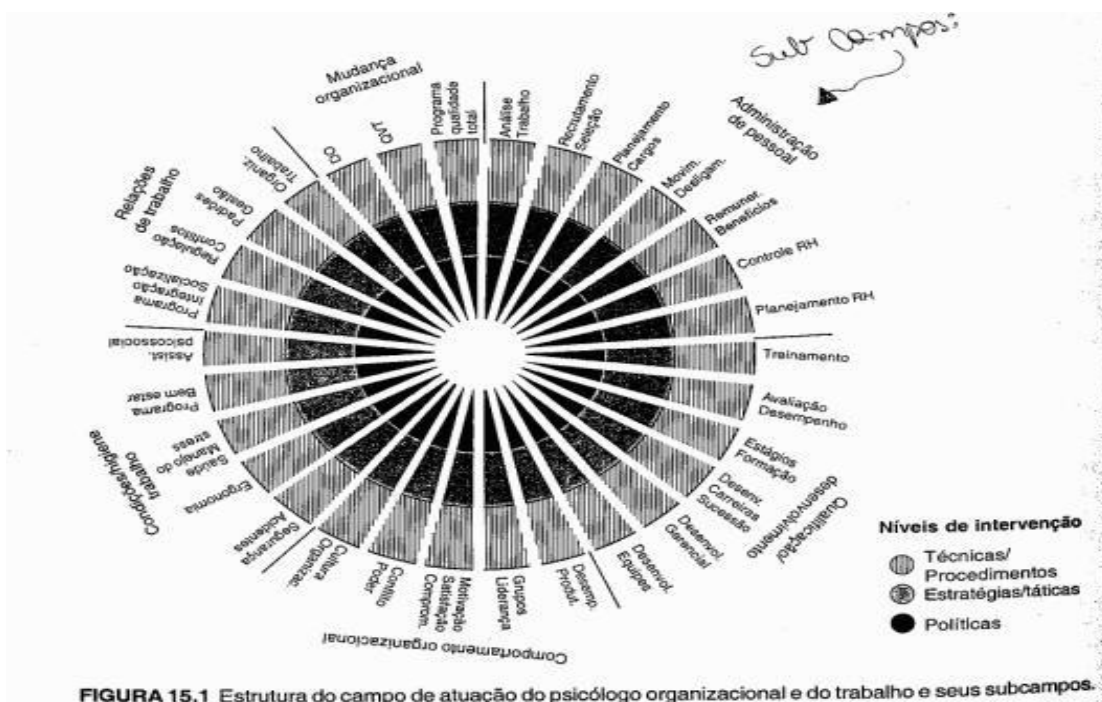


FIGURA 15.1 Estrutura do campo de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e seus subcampos.

Figura 2 – Esquema representativo do campo de atuação e níveis de intervenção do psicólogo em organizações de trabalho.

Fonte: Bastos (1992, p. 78).

A Figura 2, elaborada por Bastos (1992), estrutura o campo de atuação do psicólogo em organizações de trabalho e seus possíveis níveis de intervenções. Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2004) destacam como aspecto importante na Figura 2, a

distribuição das atividades desenvolvidas pelos psicólogos organizacionais em diferentes níveis de intervenção. Os níveis de intervenção são distribuídos em: técnico, estratégico e político. Porém não aparece o nível operacional, o qual de acordo com Bernardes e Marcondes (2003) estão as execuções das atividades para o atingimento dos objetivos, ou seja, são colocadas em prática as orientações e decisões tomadas. De acordo com Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004, p. 479), o nível técnico é considerado “mais superficial” e consiste na intervenção do psicólogo a partir de instrumentos conhecidos e disponíveis. No nível estratégico, os mesmos autores afirmam que o profissional participa da formulação de estratégias que incorporam uma atividade em específico, ou seja, o psicólogo no nível estratégico participa de grandes ações institucionais e de definições de políticas que estabelecem o rumo para toda a organização. Registra-se aqui um exemplo, na seleção de pessoal, a atividade de “definição da política de seleção pessoal” seria considerada estratégica, enquanto que “realizar a entrevista de seleção” seria operacional e técnico. Por fim, Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004) colocam como nível de políticas globais a possibilidade de intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização, que se desdobram em ações estratégicas e técnicas congruentes. Percebe-se que os psicólogos organizacionais tem a possibilidade de intervir em diferentes níveis nas organizações.

A partir do contexto apresentado, Bastos (1992) representado na Figura 3, de uma forma sintetizada indica movimentos inovadores da Psicologia Organizacional e do Trabalho, os quais influenciaram a prática do psicólogo organizacional.

QUADRO 15.6 Movimentos inovadores na Psicologia Organizacional e do Trabalho	
Movimento 1: práticas consolidadas e tradicionais são renovadas nos seus procedimentos	
Análise do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Novas tecnologias demandam habilidades que requerem novos métodos de análise (influência de elementos cognitivos).
Recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> • Assume um caráter prospectivo – as mudanças são intensas. • Diminui o peso dos testes psicológicos e novos instrumentos são usados. • Cresce o interesse pelo processo pré-seleção: a importância de expectativas realísticas.
Treinamento	<ul style="list-style-type: none"> • O conhecimento e a aprendizagem são fatores de competitividade: as ações de treinamento se ligam a mudanças culturais e tecnológicas mais amplas. • Autogerenciamento do processo de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.
Avaliação de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliam o seu escopo e deixam de ser feitas apenas pelo gerente ou supervisor. • São vinculadas com o desempenho do grupo/equipe e da organização. • Avaliação de potencial: vínculo com planos de desenvolvimento e carreira.

Movimento 2: novas práticas são incorporadas, ampliando as propostas de intervenção	
Administração de pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento e enriquecimento de cargos • Movimentação e desligamento de pessoas • Remuneração e benefícios
Qualificação	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento de recursos humanos • Desenvolvimento de carreiras e planos de sucessão • Desenvolvimento gerencial • Desenvolvimento de equipes
Condições de trabalho e Higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança e prevenção de acidentes • Ergonomia • Saúde ocupacional • Programas de ajustamento e bem-estar
Relações de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Assistência psicossocial • Programas de integração e socialização • Regulação de conflitos • Mudanças nos padrões de gestão • Mudanças na organização do trabalho
Mudanças organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de qualidade de vida no trabalho • Programas de qualidade total
Movimento 3: amplia-se o nível de intervenção frente aos problemas organizacionais e do trabalho	
	<ul style="list-style-type: none"> • Do foco no indivíduo há um movimento consistente para entender e intervir sobre questões organizacionais mais amplas. Consideração da gestão de recursos humanos integrada e estratégica. • Amplia-se o reconhecimento de que a pesquisa é uma prática indispensável para fundamentar as intervenções organizacionais. Além de propiciarem o conhecimento da realidade, funcionam como estratégias de participação dos empregados. • Do plano das <i>técnicas</i> (aplicar instrumentos para solução de problemas específicos) a atuação evolui para os planos das <i>táticas e estratégias</i> e, finalmente, para o plano da formulação de <i>políticas</i> para as ações organizacionais.

Figura 3 – Movimentos inovadores da Psicologia Organizacional e do Trabalho.
 Fonte: Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004, p. 480).

A Figura 3, representa os movimentos inovadores da Psicologia Organizacional e do Trabalho em três movimentos, onde nos dois primeiros momentos é realizada uma divisão das atividades e de seus possíveis subcampos de atuação e em um terceiro momento é descrito uma ampliação no nível de intervenção, onde desloca-se o foco no indivíduo para intervir em questões organizacionais mais amplas, levando em consideração a gestão de recursos humanos integrada e estratégica. Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004) afirmam que com uma análise minuciosa estes movimentos estão modificando a prática do psicólogo em organizações. As práticas tradicionais, tais como recrutamento e seleção, treinamentos, mesmo ainda sendo em maior parte a representação do “ser psicólogo organizacional” sofreram importantes transformações em função dos avanços científicos e tecnológicos e de constantes transformações nos contextos de trabalho.

Vale salientar o segundo movimento inovador apresentado na Figura 3, o qual estimula a inserção do psicólogo em equipes multidisciplinares de recursos humanos. De acordo com Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004) esse trabalho multidisciplinar exigiu uma maior capacitação dos psicólogos organizacionais, fazendo com que estes ingressassem em especializações em outros campos científicos, como por exemplo, a Administração. A ampliação do trabalho em um enfoque multidisciplinar e interprofissional, novamente colocam o psicólogo frente ao desafio de construção de uma visão mais ampla da organização

e das relações de trabalho que ali são estabelecidas. No segundo movimento, novas práticas são incorporadas de maneira a ampliar as propostas de intervenção e de acordo com Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004): administração de pessoal, qualificação, condições de trabalho e higiene, relações de trabalho e mudanças organizacionais. Esta ampliação do cargo para os psicólogos organizacionais ocorreu por meio da inserção do profissional em equipes multidisciplinares de recursos humanos, onde atividades que antes eram desempenhadas por outros profissionais passam a incorporar o leque de atividades de competência do psicólogo. Que fenômenos psicológicos os psicólogos organizacionais identificam ao realizarem estas práticas?

No terceiro movimento representado na Figura 3, pode ser visualizado uma ampliação no nível de intervenção frente aos problemas mais complexos da organização. Neste movimento o psicólogo organizacional passa a intervir e contribuir para as decisões em nível estratégico nas organizações. (ZANELLI, BORGES-ANDRADE & BASTOS, 2004). O terceiro movimento caracteriza-se pela ampliação do nível de intervenção frente aos problemas organizacionais e de trabalho, onde busca-se entender e intervir sobre questões organizacionais mais amplas, ou seja, o psicólogo organizacional participa das ações institucionais e de definições de políticas que estabelecem o rumo para toda a organização desenvolvendo meios através dos quais as pessoas possam caminhar proativamente em direção aos objetivos organizacionais.

Segundo Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004), há diversos fatores interdependentes e de caráter complexo do ambiente, que afetam a organização. O psicólogo que trabalha em uma organização necessita ter claro que esta organização é um sistema aberto e permeável, no sentido de que sobrevive na dependência de outros fatores e subsistemas, como os clientes, mercado, sindicatos, governo, fornecedores, etc. Uma organização sofre influência do ambiente circunvizinho, já que estão todos inseridos dentro da sociedade. Nesse sentido, o psicólogo necessita estar atento a fatores do ambiente para possibilitar e facilitar as relações com o meio no qual a organização está inserida.

As organizações possuem características que podem ser compreendidas, de acordo com Bastos, Borges-Andrade & Zanelli (2004), “como máquinas, organismos, cérebros, culturas, sistemas políticos, prisões psicológicas, fluxos e transformações, ou instrumentos de dominação”. As organizações têm realidades únicas e individuais, de acordo com o contexto no qual estão inseridas e as pessoas que nelas trabalham. As organizações têm significado único para cada profissional que nela atua. O psicólogo necessita trabalhar com estes

significados que as pessoas atribuem ao seu local de trabalho, para possibilitar o melhor funcionamento da organização, utilizando-se do empreendedorismo com a identificação de oportunidades, a inovação ou organizando e reorganizando mecanismos para tentar desenvolver novas atividades para atender as demandas e as necessidades que aparecem das empresas e do trabalhador. Para concluir, de acordo com Zanelli (1994) organizações como entidades concretas dependem do desempenho das pessoas para atingir seus fins. O objeto de estudo e trabalho do psicólogo organizacional encontra-se nas ações das pessoas e da organização, como um todo complexo e dinâmico. O psicólogo necessita trabalhar e perceber a organização como sistema e o modo de funcionamento de cada organização especificamente, para assim inovar e renovar a sua atuação profissional aliando as necessidades das pessoas que trabalham nessa organização com a da própria empresa.

3 MÉTODO

É através do método escolhido que pode-se chegar aos resultados de uma pesquisa. O método traça um caminho a ser seguido e possibilita que a coleta de dados e os resultados sejam os mais corretos possíveis. Dessa forma, para caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, se fez necessário escolher o método mais adequado ao tipo de pesquisa que se desejou desenvolver.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com a finalidade de caracterizar intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, foi realizada uma pesquisa com objetivo exploratório. De acordo com Gil (2002), esta pesquisa proporcionou maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito para construir hipóteses.

Quanto à sua natureza, esta pesquisa é caracterizada como qualitativa. A pesquisa qualitativa preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado. De acordo com Minayo (2000), a pesquisa qualitativa trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, dos processos e dos fenômenos. O fenômeno na pesquisa qualitativa, ainda segundo o mesmo autor, é entendido nas suas determinações e transformações dadas pelos sujeitos pesquisados. Quanto aos procedimentos técnicos que foram utilizados nesta pesquisa, a mesma foi classificada como um estudo de campo. Gil (2007, p.53) afirma que o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa.

3.2 PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa foram cinco psicólogos organizacionais, que atuam em empresas em Santa Catarina. Especificamente, dois profissionais atuam na cidade da Grande Florianópolis e três profissionais na cidade de Chapecó.

Como requisito para a participação na pesquisa os psicólogos deveriam ter o tempo mínimo de um ano de trabalho na empresa, para que pudessem ter passado pelo período de adaptação e conhecimento do ambiente organizacional.

3.2.1 Caracterização dos participantes

No Quadro 1 são apresentados os dados de caracterização dos participantes da pesquisa:

Sujeito	Sexo	Tempo de Formação em Psicologia	Pós – graduação	Tempo de Empresa	Tempo na Função Atual	Cargo na Empresa
P1	Feminino	7 anos	Comportamento nas organizações	7 anos	8 meses	Psicóloga Organizacional
P2	Feminino	5 anos	Gestão de pessoas	5 anos	5 anos	Psicóloga Organizacional
P3	Feminino	3 anos	Não fez	3 anos	9 meses	Psicóloga Organizacional
P4	Feminino	2 anos	Gestão de pessoas	2 anos	2 anos	Psicóloga Organizacional
P5	Feminino	13 anos	Gestão de pessoas; Astrologia	14 anos	13 anos	Coordenadora do Recursos Humanos

Quadro 1 – Caracterização dos participantes da pesquisa.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Os cinco profissionais entrevistados são do sexo feminino. Foram entrevistados profissionais que possuem entre dois e treze anos de formação no curso de Psicologia.

No Quadro 1 é apresentado o cargo ocupado pelos profissionais entrevistados como sendo P1, P2, P3, P4, Psicólogos Organizacionais e P5, Coordenadora do Recursos Humanos.

No Quadro 2 são apresentados os dados de caracterização das empresas nas quais atuam os participantes da pesquisa:

	Ramo de Atividade	Quantidade de Colaboradores	Tempo da Fundação (em anos)
Empresa 1	Transporte Público	315	44
Empresa 2	Distribuidora de Alimentos	199	33
Empresa 3	Supermercado	500	40
Empresa 4	Serviços terceirizados	200	33
Empresa 5	Serviços terceirizados	3.860	43

Quadro 2 – Caracterização das empresas

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

No quadro 2 são apresentados os ramos de atividades das empresas em que atuam os profissionais entrevistados, a quantidade de colaboradores e o tempo de fundação em anos das organizações. Sendo assim, a empresa 1 tem como ramo de atividade o transporte público, possui 315 colaboradores e tem 44 anos de fundação. A empresa 2 é do ramo de distribuição de alimentos, possui 199 colaboradores e tem 33 anos de fundação. A empresa 3 é do ramo de supermercado, possui 500 colaboradores e tem 40 anos de fundação. A empresa 4 tem como ramo de atividade serviços terceirizados, possui 200 colaboradores e tem 33 anos de fundação. A empresa 5 é do ramo de serviços terceirizados, possui 3.860 colaboradores e tem 43 anos de fundação.

3.3 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS

Para a realização da coleta de dados da pesquisa, foram utilizados os seguintes equipamentos: roteiro de entrevista impresso em folhas de papel A4, canetas, folhas A4 em

branco e gravador de áudio. Para a transcrição, organização e análise dos dados foram utilizados computador, impressora, acesso a internet, pen drive, lápis e borracha.

3.4 SITUAÇÃO E AMBIENTE

A pesquisa foi realizada no local onde o psicólogo trabalha e desenvolve suas atividades profissionais, em uma sala indicada por cada psicólogo das organizações. A entrevista realizada com P2, P4 e P5 ocorreram em suas salas de cor clara, com mesa e duas cadeiras, livre de ruídos e interrupções, designada pelas próprias Psicólogas. Porém na entrevista de P5 houve duas interrupções pela própria psicóloga para resolver problemas internos da organização. Já a entrevista realizada com P1 foi indicada pelo psicólogo para ser realizada na sala do médico da organização, a sala era clara, com maca, armários, com duas cadeiras e uma mesa, livre de ruídos e interrupções. A entrevista realizada com P3 foi na sala de Treinamentos da empresa, sala de cor clara, com mesa e vinte cinco cadeiras, livre de ruídos e interrupções. Todos os entrevistados foram pontuais e responderam todas as questões da pesquisa. As entrevistas foram individuais e efetuadas com aproximadamente uma hora cada.

3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados necessários para a caracterização de intervenções em psicologia organizacional que constituem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, foi realizada uma entrevista semi-estruturada.

As questões do instrumento foram distribuídas da seguinte maneira:

- Dados de identificação do participante da pesquisa;
- Formação;
- Inserção profissional;
- Atividade profissional;
- O que os participantes caracterizam como empreendedorismo;

- O que os participantes caracterizam como intervenções empreendedoras.

Desta forma, foi utilizado um roteiro pré-estabelecido, com 29 perguntas (Apêndice A), as quais foram adaptadas quanto à linguagem e seqüência durante a sua aplicação.

3.5.1 Entrevista piloto

Com o objetivo de melhor adequação do instrumento de coleta de dados, buscando a seleção das melhores questões para que sejam respondidos o problema de pesquisa e os objetivos do estudo realizado, bem como, a avaliação das questões pré-estabelecidas quanto à sua clareza e coerência foi realizada uma entrevista piloto para testar o roteiro de entrevista semi-estruturada elaborado para a pesquisa. A entrevista foi realizada com uma psicóloga indicada pela rede social da pesquisadora. No período, a psicóloga entrevistada não estava atuando em uma empresa, porém estava atuando na docência, o que facilitou para que contribuísse com sugestões de melhorias do instrumento de coleta de dados. Com a realização do teste piloto, identificou-se a necessidade de acrescentar duas questões acerca do que é considerado inovação para psicólogos organizacionais e o que é considerado pelos mesmos como tradicional em psicologia organizacional e, foram feitos ajustes nas demais questões quanto a clareza da linguagem.

3.6 PROCEDIMENTOS

3.6.1 De seleção dos participantes ou fontes de informação

As empresas escolhidas para participar da pesquisa foram indicadas por profissionais da área da psicologia conhecidos da pesquisadora, que tinham contato com as empresas e com os profissionais que atuam nestas empresas. Dessa forma, foram identificados psicólogos com atuação mínima de um ano de atuação na organização, e realizado o contato

para possível participação na pesquisa. Sete psicólogos aceitaram participar da pesquisa, porém dois destes psicólogos desistiram de realizar as entrevistas por falta de disponibilidade de tempo. Com o intuito de tornar a pesquisa mais abrangente em relação às possibilidades de atuação do profissional que trabalha com a psicologia organizacional, os psicólogos que foram selecionados trabalham em diferentes tipos de organizações de grande porte (definidas pelo Sebrae, como sendo com mais de cem colaboradores) de Florianópolis e de Chapecó. Todas as psicólogas trabalham em organizações prestadoras de serviços, sendo que duas das psicólogas trabalham em organizações do ramo alimentício, uma psicóloga trabalha em uma organização no ramo de transporte coletivo, e duas psicólogas trabalham em organizações de terceirização de serviços, tais como vigilância e limpeza.

3.6.2 De contato com os participantes

O contato inicial com os sete participantes da pesquisa foi realizado por telefone para apresentação dos objetivos da pesquisa, bem como verificação do interesse e disponibilidade dos mesmos em participar da pesquisa. Após, o contato e a confirmação dos participantes P1, P2, P3 e P4, as participantes solicitaram que a pesquisadora passasse para os Recursos Humanos, via e-mail, o título do trabalho e os objetivos, para que os Recursos Humanos autorizasse a participação das instituições na pesquisa. P5 é Coordenadora de Recursos Humanos sendo assim, a mesma autorizou em nome da empresa a realização da pesquisa. No contato realizado com os participantes da pesquisa foi enfatizada a ética no trabalho de pesquisa, ressaltando o sigilo das informações pessoais, bem como sobre todo o procedimento de coleta de dados.

Posteriormente, com a aceitação do sujeito para a participação na pesquisa, foram agendadas as datas para a coleta de dados. A data e o local para a realização das entrevistas foram marcados com antecedência, de acordo com a preferência do profissional e sem que prejudicasse suas atividades de trabalho.

3.6.3 De coleta e registro de dados

A coleta de dados foi realizada com cinco participantes, no local das organizações participantes. Para tanto utilizou-se entrevistas individuais semi-estruturada. A aplicação do instrumento de coleta de dados foi realizada durante o horário de expediente das participantes da pesquisa, em seu posto de trabalho. A entrevista com a participante P5 teve duas interrupções de aproximadamente dois minutos, para que a mesma resolvesse problemas internos na organização.

Durante a coleta dos dados foram reforçados os objetivos da pesquisa a ser realizada, ressaltando o sigilo das informações que possam identificar o participante e a participação voluntária do sujeito. Foi solicitada ao participante da pesquisa a permissão para gravação da entrevista, devendo constar a assinatura do mesmo no documento de consentimento de gravação de áudio (Apêndice B). Os participantes de pesquisa assinaram também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C), declarando, desta forma, estar cientes dos objetivos e procedimentos da pesquisa realizada.

As entrevistas realizadas tiveram uma duração aproximada de uma hora. Sendo a entrevista mais curta realizada em 30 minutos e a mais longa uma hora e trinta cinco minutos aproximadamente.

3.6.4 De organização, tratamento e análise de dados

Após a realização da coleta, os dados gravados em áudio foram transcritos na íntegra e organizados por questões. Para análise dos dados coletados foram estabelecidas categorias *a posteriori* a partir dos objetivos da pesquisa. Também foi utilizada para organização e análise dos dados a denominação de atividades consideradas tradicionais utilizada pelo Conselho Federal de Psicologia na pesquisa de 1988 a qual denominava como tradicional as atividades de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação psicológica. No capítulo 4 desta pesquisa intitulado como apresentação e análise dos dados encontra-se o Quadro 3 aonde são apresentadas as atividades tradicionais realizadas por psicólogos organizacionais utilizando a denominação para atividades tradicionais em psicologia organizacional da pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988. No capítulo 4 intitulado como apresentação e análise dos dados também se encontram os quadros

4 e 5. No quadro 4 são apresentadas as atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas em seus procedimentos e no quadro 5 são apresentadas as atividades realizadas por psicólogos organizacionais desde a década de 1990 até os dias atuais, para a denominação dos quadros 4 e 5 foi utilizado o quadro 15.6 da página 480 do livro Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil dos autores Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & cols. (2004), aonde os autores apresentam movimentos inovadores na Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para as atividades realizadas por psicólogos organizacionais consideradas inovadoras apresentadas no Quadro 6 foi utilizado o critério de seleção de não estar no escopo do Quadro 15.6 do livro Psicologia, Organizações e Trabalho aonde Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & cols. Apresentam os movimentos inovadores na Psicologia Organizacional e do trabalho. Os dados coletados e categorizados foram tratados a partir da análise de conteúdo. As categorias de análise foram distribuídas e organizadas em tabelas, de modo a facilitar a identificação dos objetivos. Seguem as categorias elaboradas com base nos objetivos da pesquisa:

- Intervenções realizadas por psicólogos organizacionais;
- Atividades tradicionais realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho;
- Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos;
- Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consideradas atuais executadas desde da década de 1990;
- Atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações;
- A percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado tradicional e inovador em Psicologia Organizacional;
- Atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais;
- Atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais;
- Atuações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais;
- A Percepção de psicólogos acerca de seu Grau de Autonomia na Organização;
- O significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais;
- Ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos;
- Porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras;

- O que das ações descritas por psicólogos organizacionais no quadro 11, os mesmos consideram como empreendedoras;
- Psicólogos organizacionais criaram ações, procedimento ou técnicas para realizar intervenções nas organizações;

No Quadro 3, como forma de exemplo de como os dados foram organizados, são apresentadas “Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas em seus procedimentos”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda é apresentada a categoria sobre atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos, na segunda coluna são apresentadas as ocorrências para cada categoria e na terceira coluna são apresentadas as falas dos profissionais sobre as atividades realizadas consideradas consolidadas e tradicionais em seus procedimentos.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
		P2 – “Quanto aos treinamentos, todos os anos é feito um planejamento de treinamentos tá? Pras pessoas que fazem atendimento ao cliente, ou seja, todos os entregadores, isso envolve ajudantes, motoristas, pessoal do faturamento né? Principalmente pra que a gente consiga melhorar o relacionamento entre nós, interno e, que isso seja e, que isso reflita um bom atendimento ao cliente. Porque eles só atenderam bem o cliente se primeiro eles saírem bem daqui sendo atendidos, pelo seu fornecedor interno e se eles souberem ferramentas de bom atendimento né? Então, eu procuro presar isso. Então, no início do ano é feito um planejamento. Bom, quais são as necessidades que nós vamos atentar para este ano? É tal necessidade! Então, eu traço um planejamento, são no máximo cinco encontros tá? Eu procuro fazer um por mês respeitando os dias que todos estiverem disponíveis, que é o sábado de manhã, uma vez por mês cada dia é feito um tema, então focando pra essa necessidade específica né? O ano passado fui eu que fiz, eu que desenvolvi e eu que trabalhei. Esse ano eu procurei profissionais de fora pra poder diferenciar, trazer um conhecimento diferente e, foi com o SEST/SENAT, eles tem um ciclo de palestras que é gratuito e algumas outras palestras pagas. Então, pra se adequar a nossa necessidade eu optei por algumas gratuitas que estavam no ciclo e outras eu escolhi pagas.”
Treinamento e Desenvolvimento	2	P3 – “Treinamento e capacitação, a empresa aqui acredita muito em treinamento e capacitação, e aqui a maioria de nossos empregados tem o primeiro grau poucos tem o segundo grau, então treinamento e capacitação e muito importante. Uma vez por Mês fizemos um treinamento para lideranças, sempre usamos técnicas novas, bem envolventes, no último fizemos um jogo com material lúdico, foi muito

	<p>bom, adoraram. O próximo vamos fazer um almoço eles vão preparar as pizzas para o almoço , aí a gente observa o trabalho em equipe, organização e ai vai. Num dos treinamentos fizemos um amigo secreto, em vez de presentes cada um deveria elaborar uma dinâmica e entregar para o amigo, e eles tinham que fazer a dinâmica com a equipe do setor deles, quem desempenhasse melhor a dinâmica com a equipe seria premiado, foi feito nas três lojas e foi muito interessante, os líderes receberam as dinâmicas e fizeram, salada de frutas a tarde da pizza, enfim inovaram e foi muito interessante, fizeram coisas a mais do que foi pedido. Workshop vamos fazer um com treinamento para os caixas e um curso de maquiagem ,observamos que muitas trabalham com uma maquiagem muito pesada e outras com a cara lavada, então nos vamos padronizar para que elas trabalhem maquiadas, temos uma gerente trainee que é maquiadora, veio de uma empresa onde tinham o hábito de trabalhar maquiada, ela vai realizar o curso, vamos começar pelas supervisoras de caixa , depois para as operadoras e se der certo estendemos as demais. Isso vai ajudar no dia a dia saberem se maquiar e trabalhar maquiadas, cada uma vai receber um kit de maquiagem no curso.”</p>
--	--

Quadro 3 – Exemplo de organização e análise de dados elaborados a partir da categoria “Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos.”
 Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

As possibilidades de atuação para os psicólogos são diversas em organizações de trabalho. No entanto, é preciso que este profissional esteja capacitado para a realização de suas intervenções e saiba criar oportunidades dentro das organizações, bem como visualize possibilidades para desenvolver seu trabalho junto à demanda da empresa. Estudos avaliativos feitos sobre a qualidade da intervenção de psicólogos que atuam no País, conduzidos principalmente pelo Conselho Federal de Psicologia, publicados nas décadas de 1980, 1990 e nos anos 2000 têm possibilitado identificar que, embora hajam intervenções consideradas inovadoras em diversos campos, grande parte do trabalho do psicólogo ainda se restringe aos tradicionalmente conhecidos. Bastos e Achcar (1994) identificam pesquisas de âmbito nacional realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 1988; Bastos, 1992), e outras de abrangência regional ou local, e que têm repetidamente documentado que o profissional de Psicologia no país é caracterizado pela dominância de um modelo de atuação restrito, denominado muitas vezes como limitado por não explorar suficiente e adequadamente todo o potencial de conhecimentos em que a Psicologia avançou. Outra pesquisa mais recente realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (2004) também evidencia os mesmos aspectos. Sendo assim, a presente pesquisa acerca de intervenções em psicologia organizacional que constiuem atuações empreendedoras contribuirá para avaliar se as pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia refletem ainda em 2011 os mesmos resultados. Neste contexto, para a caracterização de intervenções em psicologia organizacional que constiuem atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais, é necessário: caracterizar as intervenções realizadas por psicólogos organizacionais; identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado tradicional em psicologia organizacional; identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado inovador em psicologia organizacional; identificar o significado que psicólogos organizacionais atribuem a atuações empreendedoras; identificar intervenções empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais.

4.1 INTERVENÇÕES REALIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

Para caracterizar intervenções realizadas por psicólogos organizacionais foram elaborados os Quadros 4, 5, 6, e 7, onde estão estabelecidas as categorias: atividades tradicionais realizadas por psicólogos organizacionais (Quadro 4), atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas em seus procedimentos (Quadro 5), atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990 (Quadro 6) e atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações (Quadro 7).

São apresentados (Quadro 4) as “Atividades tradicionais realizadas por psicólogos organizacionais”. O Quadro 4 é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias relativas a “Atividades tradicionais realizadas por psicólogos organizacionais”. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências para as categorias e na terceira coluna são apresentadas as falas dos profissionais sobre a atividade realizada pelo psicólogo nas organizações de trabalho.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Recrutamento e Seleção	2	P2 – “(...) Nós temos um banco de currículos, as pessoas vêm, trazem os currículos pra nós. Em últimos casos a gente abre esse recrutamento, divulga esse recrutamento externamente, normalmente ele é divulgado internamente, ou seja, os funcionários, eles podem indicar pessoas conhecidas pra trazerem seus currículos, pessoas que passam por aqui ou pessoas que vêm nossos caminhões e deixam os currículos então, é ligado para estas pessoas, aquelas que previamente o currículo já atenda né? É ligado, é feito entrevista né? E são aplicados alguns testes, é psicométricos e projetivos né? Eu costumo utilizar Atenção Concentrada, principalmente né? Porque são pessoas que trabalham a maioria desses cargos é pra pessoas que trabalham com entrega, ajudantes e motoristas, então eu preciso de pessoas que tenham uma boa atenção. Se houver necessidade eu aplico o TRAP 1, pra testar a questão do raciocínio lógico e o projetivo atualmente estou utilizando o, como chama? Casa? (Entrevistadora ajuda e fala é House, Tree, Person, o HTP. É este mesmo! Eu utilizo este né? Procuo observar alguns traços nesse teste.”
		P4-“Recrutamento e Seleção os candidatos vem até a nossa empresa, fazem um cadastro de emprego ali na frente com as recepcionistas elas encaminham pra gente, os candidatos pra gente fazer entrevista. Todas as pessoas que vem até a empresa são entrevistados imediatamente.”
Treinamento e Desenvolvimento	1	P4- “Eu também faço treinamento interno, a gente faz na parte administrativa (recepcionista, call Center) ou as vezes a gente faz com os nossos vigilantes mesmos. Né? A gente faz externamente, motivacional ou treinamento de procedimentos técnicos mesmo. Treinamento a gente faz, um bom treinamento passa pela aprovação do gerente da área e a gente agenda, reserva a sala e tudo direitinho e faz o treinamento. Depois, a gente faz o levantamento de como foi para os participantes, se gostaram ou não gostaram, se teve efeito ou não e isso vai contribuindo pra gente incrementar os próximos.Né?”

Quadro 4 – Atividades tradicionais realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Em relação às atividades consideradas tradicionais realizadas pelos psicólogos organizacionais, o que pode ser observado, a partir do Quadro 4, é que as atividades de recrutamento e seleção, são desenvolvidas por dois de cinco psicólogos entrevistados e a atividade de treinamento e desenvolvimento é realizada por um dos cinco entrevistados. Esses dados ressaltam que o tripé recrutamento, seleção e treinamento são atividades ainda desenvolvidas pelos psicólogos nas organizações. Bastos, Guedes e colaboradores (2010) afirmam que os psicólogos organizacionais e do trabalho mantêm suas atividades tradicionais vinculadas a recrutamento e seleção de pessoas, fazendo uso de testes psicológicos para dar suporte ao psicodiagnóstico. Esse aspecto pode ser percebido como realidade de P2 quando afirma que “E são aplicados alguns testes, é psicométricos e projetivos né? (...). Se houver necessidade eu aplico o TRAP 1, pra testar a questão do raciocínio lógico e o projetivo atualmente estou utilizando o, como chama? Casa (Entrevistadora ajuda e fala é House, Tree, Person, o HTP). É este mesmo! Eu utilizo este né?” Desde de 1930, a atividade mais característica e dominante dos psicólogos nas organizações foi a seleção de pessoal e a utilização de testes psicológicos, cuja finalidade era ajustar as pessoas aos cargos. O fim do século XIX e início do século XX são marcados pela crescente industrialização nos países dominantes no ocidente e este cenário é propício ao surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, mas uma Psicologia quase que unicamente voltada à “busca de critérios e procedimentos para atender, principalmente, às finalidades de avaliação e seleção de empregados para as indústrias em expansão.” (ZANELLI & BASTOS, 2004, P.466). De acordo com estes autores, as preocupações que orientaram as atividades dos psicólogos, desde o princípio de sua atuação nas organizações, eram o desempenho no trabalho e a eficiência organizacional. Nota-se então que P2 e P4 se preocupam com o desempenho no trabalho e com a eficiência organizacional dos trabalhadores.

A partir do quadro 4 pode-se perceber que dois dos cinco entrevistados atuam com recrutamento e seleção, fato que reforça os dados da pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em 1988, aproximadamente 2/3 das atividades desenvolvidas pelos psicólogos nas organizações encontram-se no tripé recrutamento, seleção e treinamento; cerca de 38,3% atuam com seleção de Pessoal; 15,9% com treinamento; 11,3% com recrutamento de pessoal, levando em consideração também a pesquisa publicada pelo CFP (1992), na qual 75,3% das atividades desempenhadas por psicólogos em organizações estavam no núcleo: recrutamento, seleção, treinamento e qualificação e em uma outra

pesquisa realizada também pelo Conselho Federal de Psicologia em (2000), 11,9% dos participantes que atuam na área organizacional 5% desses realiza com recrutamento e seleção. Constata-se então que passados vinte anos das pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia os psicólogos mantêm um padrão semelhante de intervenção.

No século XXI, a inserção do psicólogo no mercado de trabalho nas organizações ocorre pelas intervenções tradicionais em psicologia organizacional. Porém, quando o psicólogo limita suas intervenções somente levando em consideração as demandas do mercado, tem como consequência uma sociedade com apenas uma parcela de suas necessidades atendidas. Botomé (1997) afirma que uma profissão é regulamentada a partir das necessidades sociais e não somente das demandas do mercado e estar orientado para as necessidades sociais é primordial para intervir de maneira satisfatória na sociedade. P4, esta formada a 2 anos e não realiza outras possibilidades de ações, procedimentos e técnicas para realizar suas intervenções. P4 realiza intervenções tradicionais que inserem o psicólogo no mercado de trabalho.

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & cols. (2004), as atividades realizadas por psicólogos organizacionais implicam em diferentes níveis de intervenção, o nível técnico, operacional, estratégico e político. O Nível técnico segundo Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004), é o nível em que o profissional se responsabiliza por intervir em processos a partir de instrumentos e procedimentos conhecidos e ou disponíveis. No nível Operacional de acordo com Bernardes e Marcondes (2003) estão as execuções das atividades para o atingimento dos objetivos, ou seja, são colocadas em prática as orientações e decisões tomadas. No nível estratégico, Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & cols. (2004) afirma que o profissional participa da formulação de estratégias que incorporam uma atividade em específico, ou seja, o psicólogo no nível estratégico participa de grandes ações institucionais e de definições de políticas que estabelecem o rumo para toda a organização. Registra-se aqui um exemplo, na seleção de pessoal, a atividade de “definição da política de seleção pessoal” poderia ser considerada estratégica, enquanto que “realizar a entrevista de seleção” seria operacional e técnico. Por fim, Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004) destacam como nível de políticas globais a possibilidade de intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização, que se desdobram em ações estratégicas e técnicas congruentes com a organização. Percebe-se no relato de P2 e P4 para com as atividades de recrutamento e seleção, que os mesmos realizam suas intervenções em um nível técnico, ou

seja, utilizando instrumentos e procedimentos conhecidos e disponíveis como são os casos de testes psicológicos e de entrevistas de seleção.

Zanelli e Bastos (2004) destacam movimentos inovadores da Psicologia Organizacional, onde os psicólogos mesmo permanecendo em uma atuação no nível de intervenção técnico e operacional da empresa, têm seu contexto de trabalho modificado pelos avanços científicos e tecnológicos. Ao analisar as atividades que os psicólogos entrevistados desempenham na organização, é possível constatar que apenas dois profissionais atuam com intervenção técnica e operacional, mas, que teve seu contexto modificado pelos avanços científicos e tecnológicos. No Quadro 5 são apresentadas “Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas em seus procedimentos”. O quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda é apresentada a categoria sobre atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos, na segunda coluna são apresentadas as ocorrências para cada categoria e na terceira coluna são apresentadas as falas dos profissionais sobre as atividades realizadas consideradas consolidadas e tradicionais em seus procedimentos.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
		P2 – “Quanto aos treinamentos, todos os anos é feito um planejamento de treinamentos tá? Pras pessoas que fazem atendimento ao cliente, ou seja, todos os entregadores, isso envolve ajudantes, motoristas, pessoal do faturamento né? Principalmente pra que a gente consiga melhorar o relacionamento entre nós, interno e, que isso seja e, que isso reflita um bom atendimento ao cliente. Porque eles só atenderam bem o cliente se primeiro eles saírem bem daqui sendo atendidos, pelo seu fornecedor interno e se eles souberem ferramentas de bom atendimento né? Então, eu procuro presar isso. Então, no início do ano é feito um planejamento. Bom, quais são as necessidades que nós vamos atentar para este ano? É tal necessidade! Então, eu traço um planejamento, são no máximo cinco encontros tá? Eu procuro fazer um por mês respeitando os dias que todos estiverem disponíveis, que é o sábado de manhã, uma vez por mês cada dia é feito um tema, então focando pra essa necessidade específica né? O ano passado fui eu que fiz, eu que desenvolvi e eu que trabalhei. Esse ano eu procurei profissionais de fora pra poder diferenciar, trazer um conhecimento diferente e, foi com o SEST/SENAT, eles tem um ciclo de palestras que é gratuito e algumas outras palestras pagas. Então, pra se adequar a nossa necessidade eu optei por algumas gratuitas que estavam no ciclo e outras eu escolhi pagas.”
Treinamento e Desenvolvimento	2	P3 – “Treinamento e capacitação, a empresa aqui acredita muito em treinamento e capacitação, e aqui a maioria de nossos empregados tem o primeiro grau poucos tem o segundo grau, então treinamento e capacitação é muito importante. Uma vez por Mês fizemos um treinamento para lideranças, sempre usamos técnicas novas, bem envolventes, no último fizemos um jogo com material lúdico, foi muito bom, adoraram. O próximo vamos fazer um almoço eles vão preparar as pizzas para o almoço , aí a gente observa o trabalho em equipe.

		<p>organização e ai vai.Num dos treinamentos fizemos um amigo secreto, em vez de presentes cada um deveria elaborar uma dinâmica e entregar para o amigo, e eles tinham que fazer a dinâmica com a equipe do setor deles, quem desempenhasse melhor a dinâmica com a equipe seria premiado, foi feito nas três lojas e foi muito interessante,os líderes receberam as dinâmicas e fizeram, salada de frutas a tarde da pizza, enfim inovaram e foi muito interessante, fizeram coisas a mais do que foi pedido. Workshop vamos fazer um com treinamento para os caixas e um curso de maquiagem ,observamos que muitas trabalham com uma maquiagem muito pesada e outras com a cara lavada, então nos vamos padronizar para que elas trabalhem maquiadas, temos uma gerente trainee que é maquiadora, veio de uma empresa onde tinham o hábito de trabalhar maquiada,ela vai realizar o curso, vamos começar pelas supervisoras de caixa , depois para as operadoras e se der certo estendemos as demais. Isso vai ajudar no dia a dia saberem se maquiar e trabalhar maquiadas, cada uma vai receber um kit de maquiagem no curso.”</p>
--	--	---

Quadro 5 – Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas.
Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Ao realizar uma avaliação das práticas realizadas por psicólogos é possível perceber que há poucas atividades no Quadro 5 consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos. Isso porque identifica-se no Quadro 5 somente duas atividades com tais características, a saber de treinamento e desenvolvimento, realizada por apenas dois profissionais P2 e P3. O treinamento e desenvolvimento pode ser considerada uma atividade renovada em seu procedimento na intervenção em POT, pois como afirma Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & cols. (2004), no campo de Treinamento e Desenvolvimento, o conhecimento e a aprendizagem são fatores de competitividade, as ações de treinamento se ligam a mudanças culturais e tecnológicas mais amplas. Nesse contexto, o treinamento pode adquirir funções estratégicas para a organização, ou seja, qualidade de vida para os funcionários e qualidade para os serviços prestados por esta organização, que resultam, entre outras vantagens, na maximização dos negócios da organização. Conforme afirmado no quadro 5 a atividade estratégica é aquela em que o profissional participa da formulação de estratégias que incorporam a atividade em específico, ou seja, o psicólogo no nível estratégico participa de grandes ações institucionais e de definições de políticas que estabelecem o rumo para toda a organização . Sendo assim, P2 ao afirmar que “Então, eu traço um planejamento, são no máximo cinco encontros tá? Eu procuro fazer um por mês respeitando os dias que todos estiverem disponíveis, que é o sábado de manhã, uma vez por mês cada dia é feito um tema, então focando pra essa necessidade específica né? O ano passado fui eu que fiz, eu que desenvolvi e eu que trabalhei. Esse ano eu procurei profissionais de fora pra poder diferenciar, trazer um conhecimento diferente e, foi com o SEST/SENAT, eles tem um ciclo de palestras que é gratuito e algumas outras palestras pagas. Então, pra se adequar a nossa necessidade eu

optei por algumas gratuitas que estavam no ciclo e outras eu escolhi pagas.” E P3 ao relatar “Num dos treinamentos fizemos um amigo secreto, em vez de presentes cada um deveria elaborar uma dinâmica e entregar para o amigo, e eles tinham que fazer a dinâmica com a equipe do setor deles, quem desempenhasse melhor a dinâmica com a equipe seria premiado, foi feito nas três lojas e foi muito interessante, os líderes receberam as dinâmicas e fizeram, salada de frutas a tarde da pizza, enfim inovaram e foi muito interessante, fizeram coisas a mais do que foi pedido.” Percebe-se nas falas de P2 e P3 no Quadro 5 uma “intenção” em tornar o trabalhador um agente ativo dos processos de desenvolvimento de suas competências profissionais e pessoais. P2 ainda associa sua intervenção em nível macro, ou seja, que abrange os colaboradores e a organização quando relata que realiza treinamentos para melhorar o relacionamento interno e que isso pode resultar em um bom atendimento para o cliente.

Azevedo e Botomé (2001) ressaltam a importância da pesquisa nos cursos de psicologia para que o psicólogo aprenda a trabalhar cientificamente, com recursos de informação e de metodologia como sustentação de sua atuação, o psicólogo é capaz de escolher o método mais adequado para obter dados e transformá-los em informações úteis para alterar ou otimizar as situações com as quais se defronta como profissional. Pode-se perceber nos quadro 4 (Atividades tradicionais realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho) e no quadro 5 (Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos) que os psicólogos P2,P3 e P4 não relatam um procedimento de pesquisa para identificar demandas nas organizações para realizar as atividades de treinamento e desenvolvimento não trabalhando cientificamente e com recursos de informação e de metodologia como sustentação da atuação.

É importante ressaltar também as diferenças existentes entre os quadro 4 (Atividades tradicionais realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho) e no quadro 5 (Atividades realizadas por psicólogos organizacionais consolidadas e tradicionais renovadas nos seus procedimentos), no quadro 4 o psicólogo P4 ao relatar “Eu também faço treinamento interno, a gente faz na parte administrativa (receptionista, Call Center) ou as vezes a gente faz com os nossos vigilantes mesmos. Né? A gente faz externamente, motivacional ou treinamento de procedimentos técnicos mesmo.” Percebe-se na fala de P4, que o mesmo não desenvolve o treinamento e desenvolvimento em prol de desenvolver competências profissionais e pessoais nos colaboradores o que diferencia P4 de P2 e P3 pois os mesmos desenvolvem as competências pessoais e profissionais dos colaboradores. Torna-se

importante o foco de desenvolver competências profissionais e pessoais nos colaboradores para atuação do psicólogo organizacional, pois, como afirma Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004) a educação continuada e a permanente atualização são fatores primordiais de competitividade nas organizações no século XXI, o que aumenta as possibilidades de atuação do psicólogo organizacional, como por exemplo, em atuar frente a universidades corporativas.

Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004) caracterizam as atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990. Estas atividades se configuram como atividades realizadas pelos entrevistados P1, P2, P3 e P5 que são realizadas na psicologia organizacional a partir da década de 1990. No Quadro 6 são apresentadas “Atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais acerca das atividades realizadas por eles incorporadas, ampliando as propostas de intervenção.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Integração de Funcionários	3	<p>P1 – “Eu coordeno todo esse processo. (...) Projetos: Festas de Natal, Dia do Trabalhador, onde a gente premia os motoristas que não se envolveram em acidentes, aqueles que não tiveram atrasos e premiação por tempo de serviço prestado. Toda a organização da festa também fica comigo, mas é claro que não trabalho sozinha, mas fica sob minha responsabilidade (...). Projeto Café com a Direção, com empregados que se inscrevem para participar, a imprensa e outras Empresas. Quando temos um numero razoável de pessoas inscritas fizemos acontecer o Café.”</p>
		<p>P2 – “(...) e cuido também da parte da Associação dos funcionários que eu sou presidente, então a Associação dos funcionários traz alguns benefícios para os funcionários, que vão promover integração, melhoria do relacionamento entre eles então, eu já assumi isso, pra poder utilizar em favor do bom relacionamento entre eles, que as pessoas se integrem mais (...)”.</p>
		<p>P3 – “Boas Vindas da Empresa, dura em torno de uma hora e meia, e é feito pela manhã, geralmente as quartas-feiras, onde passamos os deveres e os direitos do Empregado visão da Empresa, missão, organograma da Empresa, entregamos uma cartilha onde tem toda a parte deles e a nossa parte, a parte da Empresa.” Integração Geral, uma vez por mês todos os colaboradores novos tem que passar por ela, esta integração dura o dia todo, servimos café da manhã, almoço e lanche, todos os gerentes das lojas falam um pouquinho sobre sua função e trajetória na empresa e o que fazem na empresa. (...) Aniversariante do mês, é realizada todo mês, com os funcionários nas três lojas, mandamos um convite para os</p>

		<p>aniversariantes do mês, marcamos um dia e preparamos uma festa para eles, com balões, bolo, salgadinhos, doces refrigerantes, cantamos parabéns e fizemos uma homenagem tiramos fotos e colocamos no mural depois. Datas comemorativas, Dia da mulher, dia dos pais, dia das mães, festa junina, dia do trabalhador. Fizemos sempre uma programação especial. No dia da mulher por exemplo os homens trabalharam no lugar delas e elas participaram de uma programação especial para elas, com bingo com distribuição de 63erox63ü, maquiagem, lanche. No dia das mães pedimos fotos delas com os filhos e fizemos um DVD para cada uma delas, elas adoraram, porque ninguém para pra fazer isto pra elas. Uma delas verbalizou que o filhinho toda noite antes de dormir quer ver o DVD com ela, elas passam grande parte do dia na loja, então tem pouco tempo pros filhos. Procuramos sempre lembrar o trabalhador e a família deles também. No dia dos pais fizemos um chaveiro com a foto dos filhos pra eles. Dia do trabalho fizemos um painel na entrada da Empresa homenageando todos, fizemos um café da manhã pra eles. Todas as lojas tem um refeitório, geralmente fizemos as festas neste espaço. Concurso de fotos, dia do fotografo, todos os funcionários pode participar, expomos as fotos e os clientes votam, escolhem as melhores, e premiamos os empregados”.</p>
Mediação De Conflitos	2	<p>P1- “As vezes são coisas de rotina ,mediar algum conflito com a chefia, ou entre eles, ou ainda questão de horário, problema na Escala de trabalho. (...) Reunimos-nos uma vez por mês com todos os colaboradores, durante uma hora, em horários diferentes, levamos informações para os Grupos e eles apresentam sugestões e problemas que ocorreram naquele mês. Posteriormente é feito uma Ata de todo o material que foi trabalhado com os Grupos e levado para a direção, sempre apresento o retorno das decisões tomadas pela Direção aos Grupos.”</p>
Mediação de Conflitos	2	<p>P2 – “E, claro toda aquela questão de você identificar, analisar sintomas né? E conseguir identificar causas de conflitos né? De algumas coisas que acontecem às vezes dentro da empresa que daqui a pouco estejam às respostas estejam nas entrelinhas, eu acho que é papel do psicólogo também poder perceber isso! Né?”.</p>

<p>Programas de Bem estar</p>	<p>2</p>	<p>P1 – “(...) Projeto das Frutas, onde oferecemos duas frutas diariamente a cada colaborador. (...) Projeto Reaproximar; reunimos uma vez por mês os empregados afastados em auxílio doença e as gestantes que tiveram bebe. A gente trabalha junto com a Médica do trabalho que é a Médica da Empresa, e a psicóloga que trabalha no recrutamento e seleção. Recebemos essas pessoas ouvimos; a medica vê a questão da medicação, toda a questão mais orgânica. A gente fica com a questão psicológica, se estão com algum problema encaminhamos para psicólogos fora da Empresa para atendimento mesmo (...). Temos o Projeto Portas Abertas, onde recebemos as crianças de Escolas que vem conhecer a Empresa. Buscamos as crianças na Escola com ônibus, quando chegam assistem um vídeo institucional, depois abrimos para os questionamentos, falamos como deveria ser o comportamento das crianças nos ônibus o que não devem fazer. Depois elas conhecem o Museu que temos dentro da Empresa, o primeiro Ônibus e fizemos uma atividade prática como passar na faixa de segurança. Depois as crianças entram novamente no ônibus e passam na máquina que lava os ônibus é uma festa para as crianças. Depois levamos as crianças na Agência que vende cartões para a utilização nos ônibus, ali, a pessoa responsável explica como funcionam os cartões. E encerramos a visita, o ônibus leva as crianças de volta para a Escola. Temos este Projeto desde 1992, e temos tido um excelente resultado com ele, pois trabalha a conscientização da criança, que vai ser um futuro usuário do ônibus”.</p> <p>P3 – “(...) Construimos um espaço, a sala de soneca, este espaço já existia, mas era muito mal cuidado, então no ano do aniversário da Empresa, fizemos uma reforma e redecoramos o espaço e entregamos no dia do trabalhador. Porque nossos empregados fazem horários com intervalos curtos e geralmente moram muito longe e não da tempo de ir pra casa no horário do almoço, então almoçam na Empresa e depois eles tem este espaço para descansar. Tem uma cozinha com microondas, fogão geladeira, sofás, televisão a cabo , internet, colchonetes, desce muita coisa da loja pra lá, salgados, café, açúcar, frutas, pão, doces. No início achamos que não iriam cuidar, ou até estragar algumas coisas, mas, é impressionante como cuidam deste espaço, isso me surpreendeu, eles gostam muito.”</p>
<p>Coordenação de Recursos Humanos</p>	<p>1</p>	<p>P5 – “Eu Coordeno todo o Trabalho de Recrutamento e Seleção da Empresa, Treinamento, avaliação de Desempenho, Descrição de Cargos e Salários, Avaliação psicológica, psicotécnico, avaliação psicológica para porte de arma, para vigilantes e outras funções. Coordeno toda uma parte que diz sobre o bem estar do funcionário, desde resolver problemas pessoais, problemas profissionais de troca de função, insatisfação no trabalho, motivação, treinamento e organização de eventos. Acompanho toda a vida funcional do empregado da admissão até o desligamento, a entrevista de desligamento. Quando falo coordenação eu coordeno cerca de quarenta pessoas que atuam no RH em todas as unidades, (...). Coordeno diariamente também uma parte do administrativo, presto uma assessoria, quando eles tem duvidas sobre documentação dos funcionários, rescisão, admissão, auxílio doença, eu assessoro, as unidades de fora eu atendo através de telefone e do MSN, agora mesmo estou com uma funcionária no MSN de Blumenau. Coordenar pra mim hoje é tentar integrar toda uma equipe de RH e do Administrativo da empresa, que no total são 120 pessoas, pra que eles possam oferecer recursos ao bem</p>

		estar e bom funcionamento da Empresa na área de RH.”
Acolhimento Psicológico	1	P1 - “Hoje ainda temos problemas com os motoristas, pois eles trabalham sob tensão o tempo todo, qualquer problema que eles sintam tem a possibilidade de vir conversar. Tem um espaço aberto onde eu recebo, e faço esta acolhida identifico se tem algum problema mais grave ou não, pra encaminhar para um psicólogo fora da empresa ou aqui”.
Programa de Qualidade Total	1	P1 - “Projeto Cinco S, hoje trabalho na coordenação do grupo também, ele é um Grupo que não deixa de ser da Qualidade. (...) Com relação as atividades, como coordenadora da qualidade tenho que cuidar de toda a manutenção da Empresa, se tiver problema de telhado, torneira eu sempre estou na coordenação, e isso me envolve muito, levo tempo com isso. (...) Na área da qualidade como é uma área nova pra mim, vou fazer no dia 31/08 e 01/09/2011, um curso também, pra apreender melhor como se trabalha com as ISOS. Hoje a gente tem muita coisa aqui na Empresa na área da qualidade, e como eu trabalhava junto com a pessoa que cuidava desta área eu já aprendi. A gente trabalha muito com os indicadores, que aqui a gente tem vários , que a gente controla.”

Quadro 6 – Atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Os psicólogos organizacionais vêm ganhando espaço e desenvolvem o seu papel profissional em algumas áreas da Psicologia Organizacional. Spector (2003) ressalta que os psicólogos organizacionais desenvolvem diferentes tipos de trabalho em uma variedade de ambientes. Sabendo-se disso no Quadro 6 são apresentadas as atividades realizadas por psicólogos organizacionais a partir da década de 1990. Ao observar o Quadro 6, percebe-se que a atividade mais realizadas pelos psicólogos entrevistados é a integração de funcionários que, de acordo com Bastos (1992) é uma atividade realizada por psicólogos organizacionais que se insere nas estratégias de socialização empregadas pelas organizações, de forma que os trabalhadores introjetem seus valores e normas culturais, ao mesmo tempo em que ampliam o seu conhecimento acerca da organização. Pode-se observar a partir das considerações de Bastos (1992), que somente P3 relatou realizar a atividade de integração de forma a promover uma socialização dos funcionários promovendo o conhecimento acerca dos valores e normas culturais da organização P3 afirma “ Boas vindas da Empresa, (...) onde passamos os deveres e direitos dos empregados, visão da empresa, missão, organograma da empresa, entregamos uma cartilha onde tem toda a parte deles e a nossa parte, a parte da empresa.”. Vieira (1991) afirma ainda que quaisquer processos seletivos deveriam ser complementados com processos de “integração”, o que também pode ser observado somente como realidade do entrevistado P3. Porém, Bastos (1992), ressalta que a atividade de integração de funcionários pode se transformar em um instrumento de manipulação à medida que se trabalha com metodologias de ensino alienantes e normas disciplinares coercitivas o que parece ser indicado no discurso

do entrevistado P1 acerca do Dia do Trabalhador “a gente premia os motoristas que não se envolveram em acidentes, aqueles que não tiveram atrasos e premiação por tempo de serviço prestado (...)”, pode se indicar no relato de P1, que o mesmo parece realizar a atividade de integração destacando os bons funcionários da organização. Outro aspecto que pode ser observado no relato de P1 e P2 acerca da atividade de integração é que os entrevistados relatam a atividade sem nomear a mesma como “integração de funcionários”. P1 afirma essa atividade como sendo “Eu coordeno todo esse processo. (...) Projetos (...)”, P2 relata “(...) a Associação dos funcionários traz alguns benefícios para os funcionários, que vão promover integração”, os psicólogos P1 e P2 parecem realizar as atividades sem o objetivo de integrar os funcionários, o benefício da integração dos funcionários parece ocorrer de forma acidental.

Nota-se no quadro 6, que 2 psicólogos entrevistados realizam a atividade de mediação de conflitos. O sentido do termo mediação, para Ferreira (2001, s/d), advém do latim *mediatione*, que significa “intercessão, intermédio (...) intervenção com que se busca produzir um acordo (...). Derivado do verbo latino *mediare* – de mediar, intervir, colocar-se no meio”. Mediação ressalta Müller (2007) é um processo no qual um terceiro imparcial facilita a resolução do conflito por meio da promoção de acordos voluntários entre ambos os envolvidos na contenda, o que pode ser observado na fala de P1 quando afirma “e eles apresentam sugestões e problemas que ocorreram naquele mês. Posteriormente é feita uma Ata de todo o material que foi trabalhado com os Grupos e levado para a direção, sempre apresento o retorno das decisões tomadas pela Direção aos Grupos.” P1 realiza atividade como mediador de conflitos entre chefia e colaboradores facilitando a resolução de problemas, promovendo acordos voluntários entre chefia e colaboradores. “Um mediador facilita a comunicação, promove o entendimento, leva as partes a se focarem em seus interesses e procura soluções criativas que deixem as partes livres para chegar a um acordo próprio” (Prefácio do *Standards of Conduct for Mediators* 25, citado por Kovach & Love, 2004, p. 107). Schein (1982, p. 27-28) afirma que, uma organização tende a ser mais flexível quando os dirigentes que ocupam postos-chave começam a desenvolver atitudes e capacidades que lhes permitam fazer uso dos achados da Psicologia Organizacional e do Trabalho em benefício do desenvolvimento da organização como tal. Porém, somente dois psicólogos relatam realizar a atividade de mediação de conflitos.

Dois psicólogos entrevistados relatam realizar atividades que podem ser consideradas como programas de bem-estar. O trabalhador, como fator fundamental no

processo de trabalho e na produtividade, vem sendo transformado em foco de preocupação dos dirigentes das organizações para atingir seus objetivos e, por isso, os programas de bem estar passam a ser atividades realizadas por psicólogos nas organizações. Zanelli, Borges-Andrade e Cols. (2004), afirmam que o subcampo das condições de trabalho e seus impactos na saúde do Trabalhador vem ocupando uma parcela significativa da atuação de psicólogos organizacionais. Como consequência afirma Zanelli (2002), nas organizações de trabalho são implementados programas e ações focadas no tema bem estar do trabalhador. Os psicólogos então começam a ter seu papel reconhecido enquanto atuação que visa à efetividade do desempenho organizacional, já que, pelo menos supostamente, seriam profissionais “interessados” no comportamento humano e poderiam criar condições que, por exemplo, facilitassem a qualidade de vida dos funcionários nas organizações. Porém, na fala dos entrevistados o que pode se perceber é que os mesmos relatam suas ações sem contextualizar o porquê realizam os programas de bem estar e sem considerar essas ações como um programa de bem estar aos funcionários. Sendo assim, afirma ainda Zanelli, Borges – Andrade e Cols. (2004), que o psicólogo que desenvolve ações voltadas à saúde do trabalhador lida com categorias ocupacionais diversas que vivem a situação de desemprego ou de afastamento do trabalho em função de problemas de saúde, o que requer novos modelos, novos conhecimentos e novos procedimentos de atuação. Porém, se os psicólogos não relatam o motivo pelo qual desempenham determinadas ações, como poderão criar novos modelos de atuação para programas de bem estar?

Um dos psicólogos entrevistados relata desenvolver funções gerenciais de Coordenação de Recursos Humanos. Chiavenato (1999, p.19) aponta como competência do coordenador de Recursos Humanos, “o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos recursos organizacionais para alcançar determinados objetivos de maneira eficiente e eficaz”. Venosa (2002) afirma como necessário ao profissional que atua nos Recursos Humanos desenvolver as suas atividades com uma visão de estratégias e negócios. O entrevistado P5 relata que coordenar para o mesmo é “(...) é tentar integrar toda uma equipe de RH e do Administrativo da empresa, que no total são 120 pessoas, pra que eles possam oferecer recursos ao bem estar e bom funcionamento da Empresa na área de RH.”. Percebe-se na fala do entrevistado P5 que o mesmo planeja, organiza e dirige recursos organizacionais, bem como acaba por desenvolver uma função estratégica para empresa quando relata a intenção de desenvolver o bem estar e bom funcionamento da organização.

Acolhimento psicológico é relatado ser realizado por uma psicóloga aos funcionários da organização. De acordo com Bastos (1992), a atividade de acolhimento psicológico nas organizações, é uma atividade intimamente associada a promover o bem estar psicológico do trabalhador sendo assim, P1 afirma “Hoje ainda temos problemas com os motoristas, pois eles trabalham sob tensão o tempo todo, qualquer problema que eles sintam tem a possibilidade de vir conversar. Tem um espaço aberto onde eu recebo, e faço esta acolhida identifico se tem algum problema mais grave ou não, pra encaminhar para um psicólogo fora da empresa ou aqui”, acolhimento psicológico é uma ação que demonstra preocupação da psicóloga com saúde mental para com os funcionários da organização.

Uma das Psicólogas entrevistadas relatou estar realizando programa de qualidade total na organização e estar procurando se aprimorar sobre a área de qualidade e sobre ISOS. De acordo com Checcia (1992), de origem americana-japonesa, os programas de Qualidade Total, são um sistema de gestão que monitora todos os demais sistemas gerenciais, tendo em vista a busca de qualidade da resposta dada ao cliente. Checcia (1992), complementa ainda afirmando que qualidade deixa de ser uma preocupação restrita ao produto, ao processo de produção, à prevenção, e passa a ter seu foco ao contexto da organização, com ênfase nos funcionários. Percebe-se então, que realizando o programa de Qualidade Total P1 pode realizar intervenções em um nível estratégico e político na organização, o psicólogo participa de grandes ações institucionais e de definições de políticas que estabelecem o rumo para toda a organização.

O alargamento das funções do psicólogo segundo Zanelli (2004) requer um conhecimento maior de seu local de trabalho, relações de poder, determinantes econômicos e sociais, integração de conhecimentos de áreas paralelas à psicologia organizacional, preparo para lidar com as mudanças tecnológicas e sociais. Enfim requer uma ampliação da atuação profissional em organizações. O psicólogo que cria sobre a sua atuação necessita estar atento às variáveis organizacionais para ir em acordo com as suas possibilidades de atuação.

No Quadro 7 são apresentadas “Atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações”. O quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda é apresentada a categoria sobre atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações, na segunda coluna são apresentadas as ocorrências para cada categoria e na terceira coluna são apresentadas as falas dos profissionais sobre as atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Avaliação de Responsabilidade	1	P1 - “Participo da Comissão de ética, nos reunimos todas as sextas-feiras, participam desta comissão o gerente de operação de manutenção, advogado da Empresa, Instrutor, Eu e dois motoristas eleitos por eles, a cada seis meses eles renovam, estes dois motoristas. Avaliamos os processos de motoristas que se envolveram em acidentes para ver se o motorista é culpado , se foi imprudente ou não . Participo desde a minha admissão desta comissão, confesso que foi bem difícil a minha participação, a gente tem que avaliar se o motorista é culpado ou não. No começo foi difícil pra mim porque estamos mais acostumados a compreender e não avaliar e dizer se é culpado ou não; mas com o tempo percebi que meu trabalho ali era importante, porque tinha um olhar diferente, não só pegar o processo e olhar o acidente friamente, por isso até hoje participo. Mas tem momentos bem difíceis.”

Quadro 7 – Atividades inovadoras realizadas por psicólogos nas organizações.
 Fonte: elaborada pela autora, 2011.

O conceito de inovação e novidade é uma parte integrante do empreendedorismo. Inovação, de acordo com Hirisch e Peters (2004), é o ato de lançar algo novo e exige a capacidade do empreendedor não só criar algo mas, também a capacidade de conceitualizar a sua criação. Sendo assim, percebe-se no quadro 6 que somente um dos entrevistados (P1) realiza uma atividade inovadora. A atividade inovadora realizada por P1 recebe a denominação de “Avaliação de Culpa”. A atividade denominada “Avaliação de culpa” está relacionada a uma atividade multidisciplinar em que o psicólogo entrevistado atua avaliando processos de motoristas que se envolveram em acidentes e ajuda a decidir se a responsabilidade do acidente é do empregado ou não, isso porque a indicação de culpa implica em perdas para o empregado já que o mesmo deve restituir o prejuízo pelo acidente. É importante ressaltar que ao realizar esta atividade o psicólogo entrevistado infringe o que esta na Constituição Federal do Brasil (2011, precisamente Art. 7º, XXVIII): “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, no seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer dolo ou culpa.”, ou seja, o acidente de trabalho é responsabilidade do empregador e não haveria que ocorrer uma “avaliação de culpa” sobre o empregado. O psicólogo entrevistado em relação à atividade de “Avaliação de culpa” também não esta em acordo com o código de ética profissional do psicólogo (2005, p.7), no capítulo princípios fundamentais, parágrafo I, “o psicólogo baseará seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado

nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos”, bem como no trecho do código de ética do psicólogo (2005, p.7), capítulo princípios fundamentais, parágrafo II “o psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”. Percebe-se então nesta atividade de “Avaliação de culpa” que a mesma não está em acordo com o código de ética profissional do psicólogo bem como com a Constituição Federal do Brasil, porém será que o psicólogo entrevistado tem conhecimento acerca de que está ferindo o princípio ético da Psicologia com esta atividade? E qual a sua função ao participar do que intitula como “Comissão de ética”?

Percebe-se na atividade citada (Avaliação de culpa) que o psicólogo não relata sobre o fenômeno psicológico em que intervém, como pode ser percebido também nos Quadros 4, 5 e 6. No quadro 4 pode ser percebido quando P4 afirma que “Recrutamento e seleção os candidatos vem até a nossa empresa, fazem um cadastro de emprego ali na frente com as recepcionistas elas encaminham pra gente, os candidatos pra gente fazer entrevista.”, percebe-se na fala de P4 que o mesmo realiza o recrutamento e seleção indicando um processo operacional e técnico, ou seja que o psicólogo coloca em prática uma atividade orientada e decidida por um gestor utilizando-se de instrumentos e técnicas conhecidos e disponíveis. No quadro 5 pode ser percebido na fala de P3 ao afirmar “ (...) vamos fazer um treinamento para as caixas com uma maquiagem, observamos que muitas trabalham maquiadas (...). Isso vai ajudar no dia a dia saberem se maquiar e trabalhar maquiadas (...)”, percebe-se na fala de P3 que o mesmo não relata sobre o fenômeno psicológico que esta a intervir, bem como a função da sua intervenção para os funcionários e para a organização.

No quadro 6, percebe-se na fala de P1 ao relatar “ Eu coordeno todo esse processo. (...) projetos: Festas de natal, Dia do Trabalhador onde a gente premia os motoristas que não se envolveram em acidentes, aqueles que não tiveram atrasos e premiação por tempo de serviço prestado.” que o mesmo descreve a atividade que realiza nomeando-a como projeto, outros aspecto que pode ser observado no discurso de P1 é que o mesmo não relata acerca do fenômeno psicológico que esta a intervir e a função da atividade que esta realizando. Torna-se então necessário discutir que um dos aspectos importantes para que o psicólogo realize intervenções adequadas, é que este profissional saiba primeiramente qual é a sua função dentro da organização e qual é a função da atividade que esta a realizar na organização. De acordo com Azevedo e Botomé (2001) as mudanças no contexto de trabalho

das organizações, os avanços científicos e tecnológicos exigem dos psicólogos organizacionais uma prática mais estratégica. Os autores definem como sendo função do psicólogo em organizações ter a capacidade de gerenciar pessoas, tornando-se agentes facilitadores de mudanças, promovendo melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores e isso só é possível se o psicólogo planejar suas ações e entender a função da atividade que irá executar. Sendo assim, na atividade apresentada no Quadro 7, realizada por P1, qual o fenômeno sobre qual o psicólogo entrevistado intervém ao atribuir culpa a um empregado?

Se o psicólogo não identifica sua função na organização possivelmente não percebe as necessidades organizacionais e das pessoas que trabalham nas organizações e conseqüentemente as decorrências de suas intervenções. É possível perceber também que nenhum dos entrevistados relata realizar atividades com os membros da chefia, não os considerando como parte do sistema que constitui a organização. Esse aspecto do psicólogo organizacional não realizar atividades com a chefia, esta relacionado com o lugar que o psicólogo ocupa nas organizações, o que facilita ou impede algumas intervenções. As chefias muitas vezes por desconhecimento das atividades que um psicólogo pode desempenhar, acabam por optar por querer um profissional agente de consultoria, ou seja, que faz alguns serviços de forma operacional ditados pela própria chefia nas organizações, e não um psicólogo como parte de um departamento. Zanelli (2002) afirma que muitas vezes o profissional tem idéias inovadoras, porém não são ditas, pois os padrões da empresa podem não permitir. Mesmo quando o psicólogo tem consciência de suas possibilidades de atuação, acaba por ficar só em atividades técnicas, sem as possibilidades de ampliar seu papel profissional. Talvez isso também ocorra por uma possível dificuldade do psicólogo em perceber e caracterizar os fenômenos psicológicos, fato que pode fazer com que o psicólogo perca cada vez mais seu espaço nas organizações, por não conseguir identificar as necessidades sobre as quais necessita atuar, de acordo com Viecili (2008).

4.2 A PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DO QUE É CONSIDERADO TRADICIONAL E INOVADOR EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Convencionou-se identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado pelos mesmos como tradicional e inovador em psicologia organizacional para compreender a distinção que os psicólogos organizacionais fazem acerca do que é tradicional e inovador em psicologia organizacional. Sendo assim, foram elaborados os Quadros 8 e 9, onde estão estabelecidas as categorias: atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais (Quadro 8), atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais (Quadro 9).

No Quadro 8 são apresentadas “Atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias relativas a “Atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais”. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências para as categorias e na terceira coluna as falas dos profissionais sobre as atividades consideradas tradicionais pelo psicólogo nas organizações de trabalho.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Recrutamento e Seleção	4	P1 – “(...) Ou profissional que entra na Empresa e fica só no espaço dele, recrutamento e seleção e não ocupa outros espaços. E isso é responsabilidade da gente enquanto profissional, porque a Empresa não sabe, acham que profissional da área da Psicologia na Empresa é só recrutamento e seleção. Foi o que aconteceu quando cheguei aqui comecei a me inserir em outros espaços e ficaram assustados, o que ela quer fazer aqui? Mas devagar e respeitando, fui abrindo os espaços.”
		P2 – “Recrutamento e seleção, não tem como fugir disso é a porta de entrada, deste trabalho. Penso se um dia houver possibilidade dos profissionais não fazerem só isso , seria muito bom.”
		P3 – “Eu acho que Recrutamento e Seleção (...)”.
		P4- “É assim vira e mexe a gente vai acabar no recrutamento e seleção (...) Sabe? Então, eu acho que cabe mais a psicóloga se inserir também em outras áreas. Né?”.

		P5 – “Tradicional eu acho que é o recrutamento e seleção, que é a base (...)”.
Treinamento e Desenvolvimento	1	P4- “(...) e o treinamento, e desenvolver mais essa questão de treinamento, isso aí pra gente é muito importante tanto o respaldo profissional quanto salarial”.
Desligamento de Pessoas	1	P3- “(...) entrevista de desligamento, eu ainda faço a entrevista de desligamento, porque muitas das informações que colho ali, eu utilizo nos treinamentos.”

Quadro 8 – Atividades consideradas tradicionais por psicólogos organizacionais.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Quatro profissionais indicaram no Quadro 8, como tradicional em Psicologia Organizacional recrutamento e seleção, dois destes profissionais P2 e P4 atuam com recrutamento e seleção conforme apresentado no Quadro 4. No Quadro 8 os psicólogo P2 e P4 relatam que não há como sair das atividades de recrutamento e seleção. A atuação profissional de P2 e P4 se restringe a um processo de recrutamento e seleção, tecnicista, ou seja, que não pode ser extrapolado além das técnicas já utilizadas pelos mesmos como pode ser observada no Quadro 4, o qual os psicólogos entrevistados P2 e P4 relatam utilizar testes psicológicos e entrevistas como seleção. Neste contexto, observa-se que a atuação de P2 e P4 tornam-se restritas a tarefas que podem não presidir um saber psicológico já que P2 e P4 não relatam analisar os testes juntamente com as entrevistas feitas. Zanelli (2002) critica a formação do psicólogo que se prepara para a aplicação de testes e entrevistas como relatados por P2 e P4 no quadro 4, sem uma visão mais ampla. Observa-se no Quadro 4 e 8 que os entrevistados P2 e P4 se tornam limitados à técnicas a serem aplicadas e não denotam a possibilidade de avaliar a função do recrutamento e seleção e executar essa atividade de outra forma, que não necessariamente por meio de testes e entrevistas. Zanelli (2002), afirma que o psicólogo ainda não está preparado nem mesmo para o pouco que executa, ou seja, o autor relata que o psicólogo não tem clareza da sua profissão, não tem definido um projeto de trabalho, nem uma linha de atuação (...) não sabe oferecer e nem desenvolver projetos de trabalho em instituições e comunidades, atuando basicamente por receitas, o que pode ser identificado também nos Quadros 4, 5, 6 e 7 sobre a intervenção realizada por psicólogos os quais não relatam a função das atividades que desempenham na organização, sugerindo que os mesmos podem não ter clareza sobre sua profissão.

P1 afirma acerca das atividades que são realizadas em Psicologia Organizacional de forma tradicional na organização “(...) E isso é responsabilidade da gente enquanto

profissional, porque a empresa não sabe, acham que profissional da área da Psicologia na Empresa é só recrutamento e seleção. Foi o que aconteceu quando cheguei aqui comecei a me inserir em outros espaços e ficaram assustados, o que ela quer fazer aqui? Mas devagar e respeitando, fui abrindo os espaços.” Pode se observar no discurso de P1 um fato que merece destaque e costuma ocorrer em Psicologia Organizacional e do Trabalho, de que o profissional de psicologia poderia ampliar o seu espaço, como P1 relata que fez na organização. Existe uma lacuna entre aquilo que o psicólogo está preparado para fazer e aquilo que se apresenta como necessidade de intervenção no contexto do trabalho. Muitas das necessidades do subcampo de Psicologia Organizacional e do Trabalho não são percebidas pelos psicólogos. Bastos (1992) afirma que os psicólogos se limitam a intervenções superficiais e restritas ao modelo tradicional de atuação, em parte por não compreenderem de maneira satisfatória os aspectos do mundo organizacional, em parte, por não estarem preparados para intervir nesse contexto e, em parte também por não terem condições para estas intervenções. Spector (2003) afirma que, existem aspectos no ambiente de trabalho que impedem o profissional de ter um bom desempenho de suas atividades, são estes os aspectos de limitações organizacionais, como por exemplo, condições físicas, autonomia (...). É importante ressaltar que P1 ao relatar sobre abrir possibilidades de subcampo de atuação na organização, não relata a necessidade de estar ocupando estes espaços, nem o que o mesmo realizou como atuação nos espaços que “abriu”. Para romper com o modelo de práticas tradicionais, os psicólogos necessitam, antes de qualquer coisa, estar preparados para a atuação na área. É fundamental que o psicólogo seja capaz de compreender o mundo do trabalho e suas constantes transformações para que possa identificar as constantes mudanças nas demandas impostas pelo contexto do trabalho e adaptar suas práticas (ZANELLI, 2002).

P3 indica como tradicional o desligamento de pessoas e a mesma relata ainda realizar esta atividade como forma de adquirir informações para utilizar em treinamentos. Segundo Azevedo e Botomé (2001) o psicólogo é capaz de escolher o método mais adequado para obter dados e transformá-los em informações úteis para alterar ou otimizar as situações com as quais se defronta como profissional. De acordo com Chiavenato (2008) a maior parte dos programas de treinamento está concentrada em transmitir informações aos colaboradores sobre a organização, suas políticas e diretrizes, regras e procedimentos, missão e visão organizacional, seus produtos/ serviços, seus clientes, seus concorrentes. Então, P3 ao realizar a entrevista de desligamento pode obter informações acerca do que houve com o funcionário e se o mesmo está saindo por algo relacionado à organização podendo, assim, basear sua

intervenção neste dado. É importante ressaltar também que conforme pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988 e 2000 a atividade de desligamento não aparece no escopo de atividades tradicionais, denotando assim que desligamento de pessoas relatada por P3 como atividade tradicional é uma atividade considerada pelos psicólogos organizacionais desde a década de 1990.

P4 relata no Quadro 8, que o treinamento deve ser uma atividade mais desenvolvida, pois há um respaldo profissional e salarial para o psicólogo organizacional. Pode ser observado na fala de P4 nos Quadros 4 e 8 que o mesmo não indica que o psicólogo precisa ser capaz de planejar, coletar e analisar dados da organização para estabelecer relações com uma ciência psicológica. Sendo assim, de acordo com Zanelli (2002) a precariedade da formação, em pesquisa nos cursos, dificilmente torna um psicólogo capaz de se defrontar com os problemas correntes nas organizações, em termos de conseguir estabelecer critérios e instrumentos para configurar um diagnóstico e apresentar propostas de solução. Ainda o mesmo autor ressalta que acaba confinando às atividades estereotipadas da área e repetindo procedimentos. O que Zanelli apresenta pode ser identificado na fala de P4 quando afirma que o treinamento deve ser mais desenvolvido, pois há um respaldo profissional. P4 parece não identificar outras possibilidades de atuação do psicólogo a não ser aquelas do tripé recrutamento, seleção e treinamento. Desta forma, o psicólogo entrevistado P4, como afirma Moreno (1999) fica preso às suas conservas naturais, ou seja, executa as suas intervenções sempre da mesma maneira.

De acordo com Hisrich e Peters (2004) o conceito de inovação e novidade é uma parte integrante do empreendedorismo. De fato, a inovação, o ato de lançar algo novo, é uma das mais difíceis tarefas para o empreendedor. No Quadro 9 são apresentadas “Atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna é apresentada a categoria sobre atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais acerca das atividades consideradas inovadoras pelos mesmos.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Nível de intervenção		P1- “A possibilidade de você participar das estratégias da Empresa, mas não fingir que participa, participar efetivamente. Saber que aquela decisão foi tomada ,mas foi pautada em questões que você levantou e que vão ser importantes dentro desta visão da psicologia organizacional.Você conseguir participar do todo na Organização, conseguir se inserir nos

estratégico	1	espaços onde você vê a necessidade do olhar da psicologia. O psicólogo pode com seu trabalho ajudar a empresa a ser melhor.”
Criação de ferramentas	1	P2 – “É o desenvolvimento, é poder utilizar o seu conhecimento sobre pessoas e a empresa também, para poder fazer com que os dois cresçam. É poder tentar criar ferramentas pra que você atinja o seu melhor. O papel do psicólogo é ter esta sensibilidade, e atuar com ações indiretas”.
Endomarketing	1	P3 – “Eu acho que é a parte de endomarketing, que nos enquanto psicólogos podemos descobrir mais, não é no passado, mas é muito importante, é ir além”.
Internet	1	P4 – “É to na busca disso. Né? Da inovação na verdade, mas, eu acredito que um grande aliado no momento pra psicologia é a internet. Sabe? Eu acho que dali tu pode criar tanta coisa, tanto pra tua empresa, quanto pra fora, tanto pra ti quanto pro teu marketing pessoal. Nossa! Tem várias coisas que você pode criar ali! Mas, é difícil assim! Ai! Quisera eu ter a resposta da inovação. Né? Mas, eu não sei, acho que a tecnologia ta aí pra ajudar a gente! Sabe? Sair dessa rotina que a gente tá!”.
Benefícios aos colaboradores	1	P5 – “Acho que inovador, como a gente lida com o ser humano, todo o dia a gente tem que ter alguma coisa inovadora, a lidar com as pessoas, buscar novos projetos, trazer coisas novas para os funcionários. Aqui trouxemos uma motivação para cultura e lazer dos empregados, sorteamos todo mês ingressos, para teatro, shows e outros eventos. Temos salão de beleza aqui dentro da empresa, dentista, psicóloga, ambulatório médico, médico do trabalho, sempre estamos buscando algo novo para oferecer.”

Quadro 9 – Atividades consideradas inovadoras por psicólogos organizacionais.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Em relação às atividades consideradas inovadoras pelos psicólogos organizacionais, apresentadas no Quadro 9 observa-se que P1 destaca como inovador em Psicologia Organizacional trabalhar em um nível de intervenção estratégico. Segundo Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols. (2004), no nível estratégico, o psicólogo organizacional é possibilitado atuar mediante participação da formulação de estratégias que incorporam uma atividade específica, ou seja, um profissional que realize suas intervenções mediante as necessidades da organização e que trabalhe participando das ações desempenhadas pela organização vislumbrando os fenômenos organizacionais propondo intervenções ao contexto da organizacional. De acordo com Zanelli (2002), idealiza-se um profissional em Psicologia que atue junto aos recursos humanos, ciente da interdependência sistêmica das partes e níveis da estrutura organizacional e da necessária interação com outros profissionais, que fundamente suas intervenções em critérios científico-metodológicos consistentes e que questione criticamente à avaliação dos resultados de suas intervenções. Percebe-se que P1 ao indicar como inovador o nível estratégico de intervenção tem conhecimento acerca das possibilidades do psicólogo organizacional participar das decisões da organização o que Zanelli (2002) destaca como sendo ideal para um profissional de psicologia organizacional

atuar no nível estratégico, porém o entrevistado P1 parece não atuar em um nível estratégico ao longo da descrição de suas atividades realizadas apresentadas nos Quadros 6 e 7.

Um psicólogo entrevistado (P2) relata que inovação para ele é a criação de ferramentas e ações indiretas, todavia não relata sobre o que faz. Percebe-se então que P2 compreende a necessidade de criar ferramentas para melhor intervir na realidade organizacional, porém não realiza como ser visualizado nos quadros 4, 5 e 6. No quadro 4, o psicólogo entrevistado relata realizar a atividade de recrutamento, divulgando as vagas para os funcionários e se necessário divulga fora da organização e relata realizar a seleção com testes psicológicos e entrevistas. No quadro 5 o entrevistado P2 relata planejar treinamentos e desenvolvê-los e, para diferenciar procura profissionais de fora. No quadro 6 o entrevistado P2 relata desenvolver atividades como mediação de conflitos, porém não relata como faz a mediação também no quadro 6 o entrevistado P2 também relata realizar a atividade de integração de funcionários através da Associação de funcionários, o mesmo relata que tenta promover a integração porém, o psicólogo entrevistado não relata que atividades utiliza para realizar a integração. Se o psicólogo consegue visualizar que necessita criar ferramentas para melhor se adequar a realidade organizacional por que não o faz? Por que continua realizando atividades ditas tradicionais? De acordo com Zanelli (1992), agir criativamente depende do profissional analisar os fenômenos psicológicos em que irá intervir sob múltiplas óticas do contexto organizacional e de modo crítico aos resultados de suas intervenções, depende de confrontar constantemente as teorias e a realidade de aplicação, do domínio de procedimentos e métodos para abordar essa realidade e de desenvolver novas formas de investigação. É preciso estar atualizado com um fluxo dinâmico de idéias que coloca em rápida obsolescência informações anteriores. Pensar inovadora e criativamente não depende apenas de querer fazê-lo. O que Zanelli afirma não é possível identificar no relato dos entrevistados.

P3 indica como inovador em Psicologia Organizacional o endomarketing. De acordo com INKOTTE, (2000), o endomarketing é a aplicação e adaptação de técnicas e princípios de Marketing, que são voltadas para o interior das organizações. Para Brum (1994, p.19-23), endomarketing é “um conjunto de ações de Marketing para o público interno. São ações que a empresa deve utilizar adequadamente para vender sua imagem aos funcionários e familiares”. Percebe-se então a partir dos conceitos de endomarketing, que esta é uma atividade que P3 incorpora a gama de atividades realizadas por psicólogos nas organizações. O endomarketing pode ser uma atividade com diversas finalidades como, por exemplo, motivar funcionários, aumentar a satisfação da organização (...), e objetivos que

precisam ser observados para identificar os fenômenos psicológicos em que os psicólogos irão intervir.

O psicólogo entrevistado P4 não relatou como inovador uma ação, mas, relatou um meio de recurso de promoção pessoal e da empresa. P4 afirma “(...) Da inovação na verdade, mas, eu acredito que um grande aliado no momento pra psicologia é a internet. Sabe? Eu acho que dali tu pode criar tanta coisa, tanto pra tua empresa, quanto pra fora, tanto pra ti quanto pro teu marketing pessoal. Nossa! Tem várias coisas que você pode criar ali! Mas, é difícil assim! Ai! Quisera eu ter a resposta da inovação. Né? Mas, eu não sei, acho que a tecnologia ta aí pra ajudar a gente! Sabe? Sair dessa rotina que a gente tá!”. Percebe-se na fala de P4 que o mesmo não relata um meio para criar uma ação. P4 parece não ter compreendido a pergunta da pesquisadora, porém o entrevistado P4, realiza atividades tradicionais em Psicologia Organizacional que pode ser observado no quadro 4 e que fazem parte do tripé recrutamento, seleção e treinamento evidenciando uma atuação restrita.

P5 indica como inovador a atividade de benefícios aos colaboradores quando relata que “Aqui trouxemos uma motivação para cultura e lazer dos empregados, sorteamos todo mês ingressos, para teatro, shows e outros eventos. Temos salão de beleza aqui dentro da empresa, dentista, psicóloga, ambulatório médico, médico do trabalho, sempre estamos buscando algo novo para oferecer.” Percebe-se que a atividade de benefícios aos colaboradores já é uma atividade descrita na literatura há mais de 20 anos, não constituindo assim uma atividade inovadora. Maia (1989) afirma que a atividade de benefícios aos colaboradores sempre estiveram vinculados à gestão econômica da empresa e aos imperativos legais vigentes, sendo assim, o psicólogo não tem um papel muito efetivo acerca das relações recompensas-desempenho. Percebe-se então pelo relato de P5, que o mesmo desenvolve uma atividade que segundo Maia (1989), é uma atividade vinculada à gestão econômica da empresa e que o psicólogo não tinha um papel muito efetivo acerca das relações recompensas-desempenho, porém o que P5 leva em consideração para oferecer tais “serviços”? Será que estes “serviços” são motivadores aos funcionários? De acordo com Chiavenato (2008), os benefícios procuram preencher deficiências, lacunas ou carências da previdência social, do sistema educacional e dos demais serviços prestados pelo governo ou pela comunidade, como transporte, segurança etc. No relato P5 não indica sua intenção ao realizar a atividade de benefícios aos colaboradores.

Ao identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado tradicional em psicologia organizacional, percebe-se que a maior atividade indicada pelos

psicólogos é de recrutamento e seleção, o que vai ao acordo da literatura. Quanto às atividades consideradas inovadoras em psicologia organizacional pelos psicólogos percebe-se que a maioria dos psicólogos indicam atividades discutidas pelos profissionais da área desde a década de 1990.

4.3 CARACTERIZAR ATUAÇÕES EMPREENDEDORAS REALIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

Para caracterizar atuações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, é essencial primeiramente identificar o grau de autonomia dos profissionais para desenvolver uma atuação empreendedora. Será necessário também identificar a definição do termo empreendedorismo para os profissionais, a fim de compreender o fundamento conceitual de suas indicações de ações empreendedoras. Os conceitos acerca do termo empreendedorismo são os mais diversos, mas todos convergem em que este termo designa um indivíduo que desenvolve algo único e assume os riscos e recompensas pelo desenvolvimento desse algo único. Assim, os profissionais entrevistados foram questionados acerca de qual o significado que atribuem ao empreendedorismo e posteriormente foi solicitado que os psicólogos relacionassem a prática em Psicologia Organizacional à uma atuação empreendedora. Sendo assim, foram elaborados os Quadros 10, 11, 12, 13, 14 e 15 onde estão apresentadas as categorias: percepção de psicólogos acerca de seu grau de autonomia na organização (Quadro 10), o significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais (Quadro 11), ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos (Quadro 12), porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações são realizadas por eles são consideradas empreendedoras (Quadro 13), o que das ações realizadas por psicólogos organizacionais os mesmos consideram como empreendedoras (Quadro 14), ações, procedimentos ou técnicas criadas por psicólogos organizacionais para realizar suas intervenções nas organizações (Quadro 15).

Para identificar o grau de autonomia dos psicólogos entrevistados foi criada uma escala 0 a 5, a qual 0 significava nenhuma autonomia e 5 significava total autonomia. No Quadro 10 são apresentadas as categorias “a percepção de psicólogos acerca de seu grau de autonomia na organização”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias a percepção de psicólogos acerca de seu grau de

autonomia na organização. Na segunda coluna são apresentadas ocorrências e na terceira coluna as falas dos profissionais sobre o seu grau de autonomia na organização.

GRAU DE AUTONOMIA	Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
	De 3 à 3,5	2	P1-“Hoje fica em 3,5, eu trago, tenho autonomia pra ir, buscar, mas nem sempre, porque se a direção não aceitar, não posso fazer.”
			P2 – “3,00! Eu estou, me coloco numa posição de consultar sempre os gestores de cada grupo que eu esteja intervindo e sempre deixo a par a direção também é cultural que a direção esteja a frente de todas as decisões, nenhum gestor tem toda a autonomia e eu respeito isso.”
	De 4 à 5	3	P3 – “Eu acho que 4, só não é total porque eu dependo de aprovação da direção e de gerente nas minhas ações.”
P4 – “4,4 porque, o 5 é o gerente. O gerente é a nossa escada pra diretoria. Né? Então a gente passa tudo pra ele, ele aprova vem aqui, discute com a gente o que ele acha da idéia e passa pra diretoria. Porque tudo envolve valores. Né? Então, não tem como dizer : ah! eu vou fazer isso e ponto final. Tudo que tem valores, tem que passar pela diretoria.”			
P5 – “Eu não tenho total autonomia porque eu tenho um gerente, tenho uma direção, mas posso dizer que é 4,9. Eu sempre tive muita autonomia, trabalhei sempre de forma muito tranqüila, tanto que até eu tenho a liberdade de trabalhar em outro lugar, eu dou aula á doze anos numa Escola. Sempre tive muita autonomia, porque eles sempre viram minha dedicação, sempre fiz muitas horas extras, fiz um banco de horas gigante, hoje em dia já não posso (...)”.			

Quadro 10 – A Percepção de psicólogos acerca de seu Grau de Autonomia na Organização.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Os psicólogos entrevistados ao serem questionados sobre sua autonomia consideraram possuir grau de autonomia elevado para as atividades desempenhadas, os mesmos percebem como alto seu grau de autonomia por poderem decidir sobre os procedimentos e técnicas a serem utilizados em suas intervenções mais tradicionais, ou seja, os psicólogos tem autonomia, por exemplo, para escolher os procedimentos que irão utilizar para gerenciar uma atividade mas, não para propor uma ação. Parece ser contraditório o fato desses profissionais perceberem possuir autonomia e poder de decisão na empresa em que atuam pois, em suas falas relatam precisar de aprovações para executarem suas ações como por exemplo, P1-“Hoje fica em 3,5, eu trago, tenho autonomia pra ir, buscar, mas nem sempre, porque se a direção não aceitar, não posso fazer.” Neste contexto Zimath, Zirmmemann e Silveira (2009) afirmam que o psicólogo organizacional ao participar de planejamentos de recursos humanos estratégicos não possui um alto poder de decisão na

empresa, no entanto, estes profissionais podem orientar os gestores para que as melhores decisões sejam tomadas para a melhoria do desempenho dos trabalhadores na organização. Percebe-se então que nenhum dos psicólogos entrevistados alega em suas falas tentar informar aos gestores quando suas ações são negadas, dos benefícios que ação que gostariam de realizar pode trazer para a organização. Os autores afirmam ainda que, mesmo o psicólogo se mantendo em uma posição sem alto poder de decisão é fundamental que este profissional tenha autonomia no cargo que ocupa para que os planejamentos de recursos humanos caminhem paralelamente aos planejamentos estratégicos da empresa. O que pode ser contrariamente observado na fala de P2- “Eu estou, me coloco numa posição de consultar sempre os gestores de cada grupo que eu esteja intervindo e sempre deixo a par a direção também é cultural que a direção esteja a frente de todas as decisões, nenhum gestor tem toda a autonomia e eu respeito isso.” Analisando a fala ainda de P2 o mesmo relata se colocar nesta posição de consultar os gestores e deixar a direção a par de suas ações. P2 indica possivelmente realizar aquilo que é de conhecimento de seus gestores acerca da Psicologia, ou seja, das informações que os gestores têm acerca da psicologia nas organizações. Essa fraca autonomia pode levar o psicólogo organizacional a reproduzir técnicas, por ser o que é aceito na organização.

No Quadro 11 é apresentado “O significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categoria sobre o significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais sobre o significado do empreendedorismo para os mesmos.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Visão de Futuro	2	P1 – “Empreender é conseguir enxergar mais longe, mas fazer alguma coisa com aquilo que você enxerga. Nem todo mundo consegue ser empreendedor, acredito que a maioria das pessoas vão trabalhando com o que vem vindo. Vem vindo vai administrando.”
		P5- “Eu falo que empreendedorismo pra mim é uma capacidade de ver além, e de fazer coisas diferentes e empreender em algo que você se comprometeu a fazer”.
		P1 – “Mas o empreendedor consegue enxergar e ele consegue criar ações para chegar lá aonde ele consegue enxergar”.

Tornar algo em realidade	2	P2 – “Pra mim empreendedorismo é você acreditar em alguma coisa e conseguir torná-la realidade. Você conseguir criar ferramentas, buscar recursos e criar estratégias pra que aquilo se torne realidade. Muitas vezes as pessoas acham que só empresários são empreendedores, mas não é verdade todos nós deveríamos ser na nossa vida no nosso trabalho.”
Perceber possibilidades	1	P3- “Eu acho que você ver possibilidades principalmente talentos e você trabalhar com essas pessoas,ou lapidar elas, que no nosso caso se tornarem diamantes, eu acho que tu simplesmente ver a pessoa se destacar, ir bem e deixar ela ali,como ela está, é não ser empreendedor. É você ver nas pequenas possibilidades um diferencial ou alguém que possa te auxiliar pra você crescer.”
Obter satisfação no trabalho	1	P4- “Olha empreendedorismo pra mim, é tu trabalhar no que você gosta, no teu respaldo que você quer a empresa confiar em ti, tu prestar serviço de qualidade, uma via de mão dupla assim, né? Você da pra empresa e a empresa dá pra ti. Né? Então, satisfação dos dois lados você ajuda a empresa e a empresa ajuda você. Então, eu acredito que seja isso!”

Quadro 11 – O significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais.
Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Em quase todas as definições acerca do empreendedorismo, há um consenso sobre um conjunto de comportamentos que incluem de acordo com Hirisch e Peters (2004): tomar iniciativa, identificar oportunidades, criar algo novo, inovar ou renovar, organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático e se arriscar para colocar em prática a criação ou a recriação de algo. Ao indicarem o significado de empreendedorismo percebem-se diferentes significados atribuídos por psicólogos organizacionais e que os mesmos identificaram apenas parte do conjunto de comportamentos apresentados de acordo com Hirisch e Peters (2004). Visão de futuro foi indicado por dois psicólogos entrevistados (P1 e P5). O participante P1 também pontua como significado de empreendedorismo tornar algo em realidade juntamente com outro psicólogo entrevistado (P2). P3 indica como empreendedorismo perceber possibilidades. P4 indicou que empreendedorismo significa obter satisfação no trabalho. Com isso identifica-se que o que três psicólogos (P1, P2 e P3) atribuem ao significado de empreendedorismo vai ao acordo com a literatura. Sendo assim, quando P1 e P2 afirmam que empreendedorismo é tornar algo em realidade vai ao acordo com os comportamentos expostos por Hirisch e Peters em organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático, já que os mesmos afirmam que empreendedorismo é criar ações, estratégias e ferramentas para se chegar a proveito prático. P3 ao indicar que empreendedorismo é perceber possibilidades também vai ao acordo com a literatura, pois como afirmam Hirisch e Peters as boas oportunidades de negócio não aparecem de repente, e sim resulta da atenção de um empreendedor às possibilidades.

No Quadro 12 são apresentadas “ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias sobre ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Qualidade de vida no Trabalho	1	P1 – “Acho que este trabalho pela qualidade de vida e pelo respeito. Nunca olho para as pessoas achando que elas vão ficar aqui três meses, e vão sair. Sempre olho pra elas e penso; essa pessoa vai entra aqui vai assumir um cargo, vai progredir vai contribuir num outro cargo.”
Alcance de Objetivo	2	P1 - “(...) e quando você consegue colocar as ações, por exemplo, pro ano, que é o que nos trabalhamos aqui e conseguir ver que você esta cumprindo, mantendo ou até melhorando. Essas eu acho que são as ações empreendedoras que se faz aqui. E ver que as pessoas entenderam aquilo e que aquilo deu resultado positivo pra elas ou para a Empresa.”
		P2 - “(...) Fiquei pensando quando eu sugeri estas intervenções, será que isto vai dar resultado, será que as pessoas vão conseguir melhorar seu comportamento em relação ao cliente, então sim conseguia, o próprio diretor percebeu isso. Então se chegou no diretor é porque foi legal que deu pra vê.”
Treinamento ao Ar Livre	1	P2 - “Outra ação que considero empreendedora foi trazer pra esta Empresa, uma Empresa Familiar, um Workshop com a técnica do TEAL treinamento ao ar livre, quando eu trouxe a proposta me disseram o que é isso? O que tu vai fazer conosco? Quero propor uma atividade para todos os empregados da matriz e filiais onde eu possa trabalhar para desenvolver algumas habilidades de liderança, iniciativa, trabalho em equipe, objetivos da empresa enfim. Tive a idéia mas demoramos dois anos pra conseguir fazer. Ficamos confinados três dias num hotel e foi um sucesso todos gostaram e ouve uma aceitação muito grande.E trouxe resultados.”
Modificação de demanda	1	P3 – “Eu acho que todas de alguma forma são empreendedoras. Quando você modifica alguma coisa para melhor ela é empreendedora. Tudo o que a gente faz aqui é para modificar, para o melhor”.
		P4 – “Acredito que essas inovações mesmo, que a gente tem a trazer. Né? Questão também de números que a gente fez um comparativo de como era antes o número de vagas fechadas com os administradores e agora como é com a gente sabe? A gente trabalha a questão de números então, a gente vê essa mudança que teve. Né? Então essa questão de liberdade, criatividade que sempre vai girar em torno disso. Né? Nossa liberdade que a gente tem aqui!”.
Criação dos Recursos Humanos da Empresa	1	P5 – “Acho que de ter começado outro departamento aqui na Empresa, já fui empreendedora, não tinha, entrei e devagarzinho cheguei lá (...)”.

Quadro 12 – Ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos.
Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Em relação às ações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais na percepção dos mesmos, P1 indica como ação empreendedora a qualidade de vida no trabalho e o respeito. P1 afirma “Acho que este trabalho pela qualidade de vida e pelo respeito. Nunca olho para as pessoas achando que elas vão ficar aqui três meses, e vão sair. Sempre olho pra elas e penso; essa pessoa vai entra aqui vai assumir um cargo, vai progredir vai contribuir num outro cargo”. O conselho Federal de Psicologia (CFP) no livro Psicólogo Brasileiro: Construção de novos espaços (1992), referindo-se a inserção de psicólogos em propostas mais abrangentes de atuação, cita que o termo “qualidade de vida no trabalho” emergiu de uma preocupação globalizante com aspectos que anteriormente eram tratados isoladamente – motivação, satisfação, condições de trabalho. De acordo com Fernandes e Becker (1988) apoiado em valores humanísticos, tais programas de qualidade de vida no trabalho buscam combater efeitos negativos da organização taylorista do trabalho, tornando os cargos mais produtivos e satisfatórios. Percebe-se então na fala de P1 que o mesmo não denomina ação em si, com a qualidade de vida no trabalho e que não descreve a ação que realiza. Portanto, a ação descrita por P1 não parece ser empreendedora já que segundo Hisrich e Peters (2004) empreendedorismo é o processo de organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático, ou seja, pra Qualidade de vida no trabalho ser uma ação empreendedora primeiramente P1 deveria expor a ação e segundo criar algo inovador. Segundo Hisrich e Peters (2004) o conceito de inovação e novidade é uma parte integrante do empreendedorismo. De fato, a inovação, constitui o ato de lançar algo novo.

Observa-se também no Quadro 11 que os psicólogos entrevistados P1 e P2 indicam como ação empreendedora o alcance de objetivos, porém esta ação não vai de acordo com a literatura já que as definições acerca do empreendedorismo convergem no ponto em que empreendedorismo é o processo de criar algo novo e, os psicólogos P1 e P2 relatam acerca do planejamento e das intervenções que realizaram terem chegado ao objetivo final.

De acordo com o profissional P2 outra ação empreendedora que realizou, foi trazer para empresa um workshop com a técnica do TEAL treinamento ao ar livre. O TEAL (treinamento experiencial ao ar livre) surgiu na década de 1980 nos Estados Unidos e, segundo Dinsmore (2004) difere dos métodos convencionais de ensino por unir o corpo e a mente em atividades de desenvolvimento pessoal, promover o auto-conhecimento, a formação de equipes vencedoras e o gerenciamento de situações adversas e inesperadas. O teal é um

método de acordo ainda com Dinsmore (2004) holístico capaz de dinamizar o aprendizado e unir todos os sentidos humanos em uma nova e fascinante aventura de aprender. Percebe-se então que P2, não criou uma ação empreendedora, mas, reproduziu algo que já existia para realizar o workshop na organização. A ação de P2 não pode ser considerada empreendedora, pois pode se entender a partir das definições existentes de empreendedorismo que o psicólogo empreendedor seria aquele que cria novas ações, procedimentos e técnicas ou as transforma em algo inovador para embasar suas intervenções, acompanhando assim a realidade organizacional.

Os psicólogos entrevistados P3 e P4 afirmaram que as ações empreendedoras realizadas por eles tem haver com uma modificação de demanda, ou seja, para P3 todas as ações realizadas por ele são empreendedoras, pois ele modificou situações para o melhor, já para P4 relata uma diferença entre o saber fazer do psicólogo e do administrador e de como os psicólogos modificaram o processo de seleção para melhor. Analisando a fala de P3 e P4 nota-se que os mesmos não relatam as ações em que executam e que consideram empreendedoras. Sendo assim, ao avaliar pela descrição das atividades destes psicólogos descritas nos Quadros 3 e 4, as ações realizadas por P3 podem ser consideradas empreendedoras já que o mesmo relata ter criado ações como P3- “(...) O próximo vamos fazer um almoço eles vão preparar as pizzas para o almoço , aí a gente observa o trabalho em equipe, organização e ai vai (...)” que foge do modelo de treinamento e desenvolvimento utilizando dinâmicas de grupos. De acordo com o livro Psicólogo Brasileiro construção de novos espaços publicados pelo Conselho Federal de Psicologia (1992), os trabalhos de dinâmicas de grupo são consideradas convencionais. P3 conduz uma ação considerada empreendedora por criar uma nova ação, porém a mesma não identifica que foi empreendedora por ter criado um procedimento novo para uma atividade tradicional. Já P4, realiza as atividades de recrutamento e seleção ainda utilizando testes psicológicos e entrevistas denotando que suas ações são reproduzidas a partir das atividades consideradas tradicionais em psicologia organizacional.

O psicólogo entrevistado P5 indica como ação empreendedora que realizou a criação do departamento de recursos humanos da organização, todavia não descreve de que forma realizou esta ação. Levando em consideração as atividades citadas pelo P5 no Quadro 5 as ações do psicólogo entrevistado não podem ser consideradas empreendedoras. Para Bergamini (1980), “desenvolver tem como principal objetivo promover, junto às pessoas, recursos que lhes permitam ser mais aquilo para o que se sentem potencialmente

propensas, fazendo-as crescer, tornando-as maiores e mais fortes na sua individualidade”. Porém, Leocádio (1982) caracteriza o desenvolvimento de recursos humanos como sendo, “atividades administrativas que têm por objetivo proporcionar ao indivíduo conhecimentos, habilidades e condições necessárias para seu progresso e sua realização profissional”. Poderia ser considerada a ação de P5 como empreendedora se o mesmo houvesse criado uma nova forma de coordenar os recursos humanos na organização.

No Quadro 12 são apresentadas as categorias “Porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias sobre porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais do porque os mesmos compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Bem estar	1	P1 - “Porque elas acabam trazendo o bem estar para as pessoas e o alcance dos objetivos”.
Aliar metas e objetivos	1	P1 - “Porque aqui principalmente nos trabalhamos com metas pra tudo, então eu não posso me afastar do objetivo e das metas da Empresa. E ai é que esta o grande segredo é você conseguir casar as duas coisas. E isso você só tem com a confiança dos colaboradores e a Direção, senão um quer ir para um lado e outro pra outro e nós ficamos no meio disso tudo. Então o caminho é sempre juntar e fazer com que as duas partes queiram a mesma coisa”.
Alcançam objetivo	1	P2 – “Porque eu tinha uma idéia de alcançar um determinado objetivo que era: Primeiro: eu queria integrar matriz e filiais, porque eu tinha percebido um abismo entre eles. Segundo: eu queria que as pessoas parassem pra pensar suas atitudes dentro da Empresa, se pensarem enquanto funcionários enquanto representantes comerciais e que pudessem verbalizar isso num determinado dia num determinado grupo. E trazer uma atividade que não fosse só aquela atividade rotineira de trabalho, mas um trabalho em prol de pensar os objetivos.E foi realizado.Foi empreendedor porque o objetivo foi alcançado.”
Mudam para o melhor Saem da rotina	1	P3 – “Porque elas mudam para o melhor, para o positivo”.
	1	P4 – “Pra sair dessa rotina que o mercado tá! Onde todo mundo é igual, onde as coisas já estão saturadas, os empregos estão saturados e as empresas trabalham no mesmo padrão”.
Para ser o melhor	1	P4 - “Então, você tem que mudar, tem que ser o melhor, a empresa já é a melhor do sul do país então, eles querem sempre mais, sempre crescer mais!”.

Realizam um sonho	1	P5 – “(...) Entrei com um sonho de querer ser uma psicóloga organizacional dentro de uma empresa que não era uma grande empresa com 1500 empregados, hoje tenho quase 7000 empregados, então eu acho que fui empreendedora em trazer para a Empresa o departamento de RH (...)”.
-------------------	---	--

Quadro 13 – Porque os psicólogos organizacionais compreendem que as ações descritas no Quadro 11 são consideradas empreendedoras.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Quando os psicólogos organizacionais foram questionados acerca do porque consideram as ações realizadas por eles empreendedoras. Analisando as respostas dos psicólogos organizacionais percebe-se que os mesmos parecem não identificar o conceito de inovação e novidade que é uma parte integrante do empreendedorismo. Os psicólogos entrevistados indicam como empreendedor em suas ações, aspectos que não caracterizam empreendedorismo. Hirisch e Peters (2004) afirmam que os empreendedores podem ser encontrados em todas as profissões, pois, o empreendedorismo é o processo de criar algo novo com valor dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação e independência econômica e pessoal, ou seja, para o psicólogo organizacional empreendedorismo seria criar, ações, procedimentos teórico metodológicos que subsidiam novas intervenções acompanhando a realidade organizacional do século XXI o que não é percebido nas falas dos psicólogos entrevistados quando relatam do porque consideram suas ações empreendedoras. As falas dos psicólogos entrevistados indicam ações que os mesmos já fazem e que já são discutidas por profissionais da área o que pode ser percebido no quadro 12 quando P1 afirma “Acho que este trabalho pela qualidade de vida e pelo respeito.” Qualidade de vida como vista no quadro 12 é uma ação comentada já por profissionais da área desde da década de 1950. Macêdo e col (2004), afirmam que o termo qualidade de vida no trabalho é apresentado desde 1950. Goulart e Sampaio (2004) consideram a qualidade de vida no contexto de trabalho como um modo de pensar as pessoas, de pensar o trabalho e as organizações, observando tanto o impacto do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização como a participação do trabalhador na solução de problemas organizacionais e nas tomadas de decisões. Outro aspecto, a ser observado no quadro 13 é que dois psicólogos entrevistados (P2 e P5) apresentam que consideram a ação realizada empreendedora por motivos pessoais. Sendo assim P2 relata “Porque eu tinha uma idéia de alcançar um determinado objetivo que era (...)” e P5 afirma “Entrei com um sonho de querer ser uma psicóloga organizacional dentro de uma empresa que não era uma grande empresa com 1500 empregados, hoje tenho quase 7000 empregados.”, sendo assim, não pode se observar

comportamentos empreendedores nos relatos dos psicólogos entrevistados ao afirmarem porque a ação que realizaram pode ser considerada empreendedora já que, Hirisch e Peters (2004) consideram como comportamentos empreendedores: tomar iniciativa, identificar oportunidades, criar algo novo, inovar ou renovar, organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático e se arriscar para colocar em prática a criação ou a recriação de algo.

No Quadro 14 é apresentado “O que das ações realizadas por psicólogos organizacionais os mesmos consideram como empreendedoras”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas as categorias sobre o que das ações realizadas por psicólogos organizacionais, os mesmos consideram como empreendedoras. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais acerca do que das ações descritas por psicólogos organizacionais realizadas, os mesmos consideram como empreendedoras.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Identificar mudanças	1	P1- “Ver as mudanças, desde uma coisa simples, por exemplo, resistir a usar o uniforme, a gente faz todo um trabalho e a pessoa começa a invés de resistir gostar de usar.”
Valorizar os funcionários	2	<p>P1 – “(...) Teve um motorista que trabalhou em Blumenau e lá ele recebeu um certificado de Acidente Zero e ele se sentiu tão valorizado e trouxe o xerox deste certificado e pediu se podia ser implantado aqui. Então eles trazem sugestões idéias e eu levo para direção e a direção dá o maior valor por isso , porque vem dos Grupos. A maioria dos projetos que existem aqui foram sugestões que vieram dos Grupos e a direção valoriza muito. Porque ninguém melhor que eles pra saber o que deve ser feito.”</p> <p>P4- “Hoje é aniversário de não sei quem, foi admitido tal pessoa que tem tais funções, não faz mais parte do nosso quadro, então, sempre dar respaldo para o colaborador. Então, pra ele não achar que não tem formação nenhuma, que ele não é importante. A gente ta trabalhando agora com as redes sociais agora então, pros colaboradores adicionarem, verem as novas idéias, as novas noticias sobre a empresa, então dar respaldo tanto pro colaborador, tanto pro cliente, quanto pro candidato. Né? Todo mundo tem que ter um respaldo sobre a empresa. Sobre o que esta acontecendo!”</p>
Tornar idéia em algo real	1	P2 – “Ter tido a idéia, ter acreditado na idéia, ter convencido muitas pessoas a comprarem a idéia, ter criado aliados para que essa idéia se concretizasse. Ter convencido a diretoria a investir nisso, porque o investimento financeiro viria deles. Ter criado várias formas pra conseguir chegar a realizar mesmo o trabalho. Desde encontrar o lugar, os profissionais, as camisetas a alimentação e pensar em todas as atividades minuciosamente pensando em cada uma o que traria. Foi real, realizo.”

Promover desenvolvimento Humano	1	P3 – “Talvez o ensinar, as pessoas entrarem aqui com pouca capacitação ou pouco estudo, e a gente também estar preparando eles não só pra tralhar aqui, mas vezes até para os concorrentes, mas para o mercado de trabalho, porque tem funcionários que saem daqui pra seguirem outras carreiras e estão muito bem em outros trabalhos. Então a preparação dos nossos colaboradores, não visar só o nosso.”
Promover Marketing	1	P4 - “Olha eu acho agora se eu fosse falar o que me vem a cabeça realmente é, essas idéias que a gente vem trazendo pra conseguir mais clientes e candidatos a emprego. Né? Então, questão de marketing a gente ta a toda nisso! Tanto quanto a responsável do marketing, quanto as idéias que a gente vê aqui! Então até com o marketing interno da empresa sempre lembrar do colaborador, então, Há!”
Mudar a visão acerca do RH	1	P5 – “(...) e mudar a visão de RH, que pra eles era departamento pessoal, folha de pagamento, eu disse não, não quero nada com folha de pagamento, psicóloga não estudou para calcular INSS, psicóloga estudou para gente entender e valorizar o empregado dentro da empresa. Considero empreendedora essa ação porque deu certo, e a catorze anos estou aqui, sempre sendo valorizada, trouxe algo novo, montei e até hoje estou aqui.”

Quadro 14 – O que das ações descritas por psicólogos organizacionais no quadro 11, os mesmos consideraram como empreendedoras.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

No quadro 14 acerca do que das ações realizadas os psicólogos consideram como empreendedoras, os psicólogos P1, P3 e P4 parecem não identificar nenhuma característica do empreendedorismo em o que de suas ações os mesmos consideram como empreendedoras. Hirsch e Peters (2004) afirmam como comportamentos empreendedores: tomar iniciativa, identificar oportunidades, criar algo novo, inovar ou renovar, organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático e se arriscar para colocar em prática a criação ou a recriação de algo. P1 indica que sua ação é empreendedora por identificar mudanças e valorizar funcionários; P3 indica que sua ação é empreendedora por promover o desenvolvimento humano e P4 indica que sua ação é empreendedora por valorizar o funcionário e por promover o marketing da organização, demonstrando assim que os psicólogos entrevistados não identificam nenhuma característica de comportamentos empreendedores em suas ações que vão ao acordo da literatura. Outro aspecto a ser observado, é que o entrevistado P2, no Quadro 12 demonstra realizar uma ação que não pode ser considerada empreendedora, pois, utilizou do método do Teal para realizar um workshop para os funcionários da organização. O Teal é um método já discutido na literatura. No quadro 14 percebe-se que o que P2 considera como empreendedor em sua ação é uma das características que vai em acordo com a literatura, já que o mesmo afirma que é ter criado uma ação, que no caso o mesmo considera sendo o TEAL. No discurso de P5, percebe-se que o mesmo indica como empreendedor em sua ação ter mudado a visão de Recursos

Humanos na empresa, de ser um departamento administrativo para um departamento regido por psicólogos e o mesmo afirma “para gente entender e valorizar o empregado dentro da empresa.” Em seu relato P5 indica a intenção de reorganizar mecanismos sociais e econômicos da organização a fim de transformar os Recursos Humanos para realizar intervenções valorizando o empregado na organização, sendo assim o que P5 indica como empreendedor em sua ação vai ao acordo da literatura.

No Quadro 15 é apresentado “Ações, procedimentos ou técnicas criadas por psicólogos organizacionais para realizar intervenções nas organizações”. O Quadro é constituído por três colunas, na primeira coluna a esquerda são apresentadas às categorias sobre ações, procedimentos ou técnicas criadas por psicólogos organizacionais para realizar intervenções nas organizações. Na segunda coluna são apresentadas as ocorrências da categoria e na terceira coluna as falas dos profissionais acerca de ações, procedimentos ou técnicas criadas para realizarem intervenções nas organizações.

Categoria	Ocorrência	Fala do Sujeito
Recrutamento por indicação	1	P1 – “Há dois anos não conseguíamos fechar o quadro dos motoristas e eu trabalhava no recrutamento e seleção. Então fomos para os Grupos e ouvindo as falas identificamos que os nossos colaboradores boicotavam os que queriam vir trabalhar aqui. Diziam que trabalhar aqui era ruim era um inferno, que cobravam tudo. O pessoal ficava com medo e não mandava o currículo. O que fizemos, criamos um Projeto o Projeto Indicar, que os colaboradores podiam indicar um amigo e ganhavam cestas básicas e em poucos meses fechamos o quadro. Tínhamos dificuldade de empregar menores como cobradores, o Ministério do Trabalho não liberou pra nós o menor aprendiz. Fomos buscar informações legais no departamento de pessoal pra ver se podíamos empregar menores. E conseguimos, criamos o Projeto Primeiro Emprego e conseguimos admitir menores com 16 anos. Conseguimos suprir uma demanda. Muito importante porque os filhos adolescentes dos colaboradores podem trabalhar conosco.”
Treinamento	1	P2 – “Aqui não era feito treinamento, as pessoas não faziam cursos específicos sobre o trabalho que estavam fazendo. O primeiro ciclo de treinamento fui eu que criei todos os encontros um a um. Exemplo objetivo melhorar o relacionamento do empregado com o Cliente, dentro deste foco criei cinco temas; produtividade e qualidade, comunicação, competência interpessoal, interação humana nos grupos e o último a importância do cliente, trabalhei em cinco encontros. Utilizei artigos, livros, filmes, dinâmicas pesquisei os temas, sempre com a preocupação que eles entendessem e assimilassem aquilo. Ofereci também dicas práticas que eles pudessem utilizar no trabalho pra atingir alguns objetivos. E o resultado foi muito bom , o diretor pediu que fizesse todos os anos o ciclo deste treinamento.”

Recompensa por deixar o ambiente limpo	1	P3 – “(...) a gente criou na padaria que tem alguns quesitos que o atendente tem que seguir, que é deixar organizado o local, limpo e atender bem. Colocamos um mural com estrelinhas e no final do dia se você pontuasse todas, você receberia estrelinhas.”
“Escuta” do funcionário afastado	1	P5- “A gente criou o Assalto ao Banco, todo vigilante que passa por assalto a banco passa por mim, todo funcionário que volta de auxílio doença passa por mim pra ver como está, empregada que volta da licença gestação passa por mim, pra ver se está tudo bem (...).”
Responsabilidade Social	1	P5- “(...) participamos da gincana do livro da RBS arrecadamos 50.000 livros, todos os empregados se empenharam em participar no estado inteiro, fizemos uma gincana entre os empregados, as equipes que mais arrecadaram foram premiadas (...).”
Benefícios aos funcionários	1	P5 - “(...) fazemos o Natal dos filhos dos empregados, trazemos todos aqui, fechamos a rua, e fizemos várias atividades, ano passado fizemos um projeto oferecemos aulas de informática para os filhos de empregados, patrocinamos várias ações, estamos sempre criando coisas novas.”
Não criou nenhuma ação, procedimento ou técnica para realizar uma intervenção	1	P4- “Não!”

Quadro 15 – Ações, procedimentos ou técnicas criados por psicólogos organizacionais para realizar intervenções nas organizações.

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Em relação ao que os psicólogos organizacionais entrevistados relataram ter criado de ações, procedimentos ou técnicas para realizar intervenções nas organizações, pode-se observar no Quadro 14 que P1 relatou criar procedimentos de atividades já existentes em Psicologia organizacional. P1 relata ter criado o procedimento no recrutamento externo criando o projeto indicar para atender uma demanda da organização o entrevistado afirma “a dois anos não conseguíamos fechar o quadro dos motoristas e eu trabalhava no recrutamento e seleção. Então fomos para os Grupos e ouvindo as falas identificamos que os nossos colaboradores boicotavam os que queriam vir trabalhar aqui. Diziam que trabalhar aqui era ruim era um inferno, que cobravam tudo. O pessoal ficava com medo e não mandava o currículo. O que fizemos, criamos um Projeto o Projeto Indicar, que os colaboradores podiam indicar um amigo e ganhavam cestas básicas e em poucos meses fechamos o quadro.” De acordo com Chiavenato (2008) o papel do recrutamento é divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuam determinadas, características desejadas. Ainda Chiavenato (2008) afirma que as técnicas de recrutamento externo são: jornais e revistas, agências de recrutamento, contato com escolas, universidades e agremiações, cartazes ou anúncios em locais visíveis, apresentação de

candidatos por indicação de funcionários. Constata-se a partir de Chiavenato que P1 parece não ter criado um novo procedimento já que o autor indica a apresentação de candidatos por indicação de funcionários como uma técnica já existente e muito utilizada em gestão de pessoas.

P2 indica no Quadro 14 ter criado a atividade de treinamento na empresa, porém ao relatar como a atividade é desenvolvida é possível perceber que a mesma já é discutida por profissionais da área e é caracterizada como tradicional em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Em pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (1988) a atividade de treinamento é considerada parte do tripé tradicional (recrutamento, seleção e treinamento) em Psicologia Organizacional. P2 relata “Aqui não era feito treinamento, as pessoas não faziam cursos específicos sobre o trabalho que estavam fazendo. O primeiro ciclo de treinamento fui eu que criei todos os encontros um a um. Exemplo objetivo melhorar o relacionamento do empregado com o Cliente, dentro deste foco criei cinco temas; produtividade e qualidade, comunicação, competência interpessoal, interação humana nos grupos e o último a importância do cliente, trabalhei em cinco encontros. (...)” De acordo com Chiavenato (2008), o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. O que Chiavenato afirma pode ser observado no discurso de P2 ao relatar acerca do treinamento que desenvolveu indicando nos cinco temas em que criou e trabalhou com os funcionários aspectos ligados as pessoas, a organização e aos clientes.

P3 indica ter criado a ação de recompensa por ter deixado o ambiente limpo. P3 relata “(...) a gente criou na padaria que tem alguns quesitos que o atendente tem que seguir que é deixar organizado o local, limpo e atender bem. Colocamos um mural com estrelinhas e no final do dia se você pontuasse todas, você receberia estrelinhas.” O que P3 afirma como ação criada parece uma forma infantilizada, comumente utilizada por professores de ensino fundamental e que expõe o funcionário podendo gerar constrangimento e “bullying”. De acordo com Neto (2005), bullying diz respeito a uma forma de afirmação de poder interpessoal através da agressão. Dado pelo discurso de P3 resta saber no que esta atividade se distingue daquelas realizadas por pedagogos? Qual a função desta atividade? Quais as implicações que esta atividade pode ter sobre o comportamento dos funcionários?

P4 afirma não ter criado nenhuma ação, procedimento ou técnica para embasar suas intervenções. Fato que pode ser analisado como coerente e honesto por admitir não ter criado nada e por reproduzir técnicas, procedimentos e ações já conhecidas em Psicologia Organizacional. De acordo com Bastos (1992), ao examinar as transições que marcam o

campo da Psicologia na década de 1990, contatou que o psicólogo brasileiro trabalha com um pequeno número das possibilidades de aplicação do que a área organizacional dispõe, que pode ser percebido como realidade de P4 que só reproduz técnicas como entrevistas de seleção e testes psicológicos, demonstradas no Quadro 4 ao relatar as atividades que realiza nas organizações.

P5 indica a criação de procedimentos nas atividades de “Escuta” do funcionário afastado, responsabilidade social e benefícios aos colaboradores. No discurso acerca da atividade de “Escuta” P5 parece realizar esta atividade para verificar se o funcionário afastado esta apto para voltar a realizar suas atividades. Bastos (1992), afirma que a atividade de “Escuta” é uma atividade intimamente associada às atividades que buscam promover o bem estar sócio-psicológico do trabalhador. P5 relata realizar a atividade de responsabilidade social. A atividade de responsabilidade social de acordo com Bastos (1992) pode ser percebida como parte da cultura organizacional, de forma a produzir ações que beneficiem a todos os envolvidos em suas atividades – trabalhadores, consumidores, meio ambiente e comunidade. P5 também indica procedimento de criação dos benefícios de colaboradores a qual Schein (2008) afirma que são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou parte dos seus funcionários. Percebe-se nos procedimentos das atividades descritas como criação por P5, é possível perceber que as atividades já são discutidas por profissionais da área organizacional desde 1990.

Segundo Stoltz (1999), é cada vez maior o interesse pela criatividade devido à necessidade de se acompanhar um tempo que é caracterizado por rápidas mudanças. As constantes modificações das demandas e necessidades de um mundo globalizado requerem atualização e aperfeiçoamento do trabalho. É necessário para a organização ter funcionários criativos e flexíveis, que segundo Moreno (1988) sejam espontâneos e criem respostas novas e adequadas às situações novas e antigas, que possibilitem o desenvolvimento organizacional, já que possivelmente adaptam e criam mudanças de acordo com o contexto. Para a organização se desenvolver com criatividade e inovações é necessário de acordo com Zanelli (2004), um embasamento metodológico e senso crítico para analisar as situações de trabalho que o psicólogo se depara na organização. Uma ação criativa requer do profissional um conhecimento acerca dos fenômenos psicológicos e das demandas e necessidades organizacionais. Para as organizações sobreviverem às mudanças do meio no qual estão inseridas, elas necessitam de pessoas que criem constantemente em busca de inovações, o

psicólogo necessita ser capaz de criar ações, procedimentos e técnicas para intervir de forma adequada nas organizações o que infelizmente foi possível constatar que não é realizado pelos psicólogos entrevistados nesta pesquisa.

Percebeu-se ao caracterizar atuações empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, que a maioria dos psicólogos apresentam apenas características do termo empreendedorismo e, que não identificam em suas ações, características do termo empreendedorismo que vai ao acordo da literatura. Identifica-se também, que o que os psicólogos organizacionais afirmam como ações criadas por eles já são descritas pela literatura. Sendo assim, os psicólogos organizacionais parecem não realizar intervenções empreendedoras em psicologia organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No século XXI, as mudanças tecno-científicas sócio-culturais e ambientais alteraram o cenário das organizações, o que resulta em um novo perfil organizacional e profissional. A compreensão deste contexto das organizações é fundamental a Psicologia Organizacional. A atuação do psicólogo nas organizações envolve compreender o contexto das organizações e que o psicólogo se coloque como um ator a contribuir tanto com os trabalhadores quanto com a organização. A atuação do psicólogo nas organizações remete para um profissional que seja um agente facilitador de mudanças e para tanto é necessário que o mesmo utilize de métodos, técnicas e teorias para assim realizar suas intervenções.

Ao caracterizar as intervenções realizadas por psicólogos organizacionais, foi possível identificar que desafios para que os psicólogos organizacionais conquistem maiores espaços dentro das organizações. Cabe aos psicólogos se posicionarem de modo crítico em relação a sua atuação em organizações de trabalho, buscando compreender a sua função dentro da organização e os fenômenos psicológicos com os quais irão intervir. Os psicólogos organizacionais parecem não ter clareza sobre qual é a sua função na organização no que diz respeito às intervenções realizadas pelos mesmos. Ao descreverem as atividades que realizam nas organizações a maior parte dos profissionais não relatou a função das atividades, apenas descreveu as atividades realizadas. Ainda assim, as atividades descritas por psicólogos organizacionais parecem não se referir a um saber psicológico e não embasada serem embasada em conhecimento teórico metodológico, o que sugere que tais atividades não tenham objetivos claros. Quanto ao benefício das atividades realizadas pelos psicólogos parece ser acidental já que os mesmos não relatam um objetivo claro para a intervenção.

Em relação à identificação da percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é tradicional em Psicologia Organizacional, foi possível identificar que a maioria dos profissionais entrevistados identificaram a atividade clássica de recrutamento e seleção como tradicional. É importante ressaltar que dois dos psicólogos entrevistados realizam a atividade de recrutamento e seleção. Percebeu-se na fala dos entrevistados que realizam estas atividades que por mais que realizem atividades consideradas tradicionais e de inserção do psicólogo no mercado de trabalho, reconhecem que o psicólogo não deve se restringir somente a estas atividades.

No que se refere à percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado inovador em Psicologia Organizacional, os psicólogos organizacionais entrevistados pontuaram como inovador em Psicologia realizar intervenções em um nível estratégico, criar ferramentas para atingir melhores resultados, utilizar o endomarketing, criar “coisas” a partir da internet e a atividade de benefícios aos colaboradores. É importante ressaltar que houve dificuldade por parte da pesquisadora em encontrar na literatura o que pode ser considerado inovador em Psicologia Organizacional no século XXI, ou em estabelecer tal definição. Sendo assim, para identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca do que é considerado inovador em Psicologia Organizacional optou-se por uma comparação do que os psicólogos organizacionais entrevistados consideram como inovador e das atividades relatadas nas pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia em pesquisas de 1988 e 1992 bem, como pelo que Bastos (1992) considera como movimentos inovadores em Psicologia a partir da década de 1990. Sendo assim, por exemplo, P1 indica como inovador em Psicologia Organizacional a realização de intervenções em um nível estratégico, porém este nível de intervenção estratégico já é relatado por Bastos(1992) como parte dos movimentos inovadores em Psicologia Organizacional. propaganda. Percebe-se então pelas falas dos entrevistados que o que os mesmos consideram como inovador em psicologia já é descrito pela literatura.

Em relação ao significado de empreendedorismo atribuído por psicólogos organizacionais, a maioria define de forma a abranger características do significado de empreendedorismo, porém ao longo do trabalho fica claro que os mesmos parecem não ter clareza do significado científico do termo empreendedorismo e acabam por atribuir algumas características das suas atividades, como por exemplo, alcançar o objetivo da atividade como significado de empreendedorismo. Seria necessário ao psicólogo compreender o empreendedorismo já que este termo indica tipos de comportamentos como: tomar iniciativa, inovar, criar e organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações. Se empreender fosse uma competência desenvolvida em cursos de graduação em Psicologia poderia habilitar o Psicólogo Organizacional a inovar, criar, organizar e reorganizar procedimentos, técnicas e ações para realizar suas intervenções, proporcionando assim atender as necessidades sociais.

No que diz respeito a identificar intervenções empreendedoras realizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais percebe-se que os mesmos instituem como intervenções empreendedoras aquelas já indicadas por Bastos (1992) e pelas

pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980, 1990 e 2000. Dessa forma, as informações obtidas sugerem, que o psicólogo organizacional praticamente não cria, nem inova procedimentos, técnicas e ações para realizar suas intervenções nas organizações.

O presente trabalho de conclusão de curso contribui para o campo científico da Psicologia à medida que são descritos subsídios que podem vir a ampliar a percepção de psicólogos, gestores, coordenadores de curso de graduação e pós-graduação em Psicologia acerca da atuação dos psicólogos organizacionais relacionando a prática dos mesmos ao empreendedorismo. Dessa forma, nota-se que a ampliação acerca das possibilidades de atuação e da possibilidade de criar ou inovar novas técnicas, procedimentos e ações para embasar intervenções podem possibilitar realizar intervenções com maior grau de eficiência para atender a realidade das organizações e dos trabalhadores, e conseqüentemente intervenções mais significativas no âmbito das organizações de trabalho.

É possível que outros pesquisadores possam ampliar o conhecimento da caracterização da percepção de psicólogos organizacionais acerca da sua atuação como intervenções empreendedoras, outras pesquisas podem ser propostas em relação à atuação de psicólogos em organizações de trabalho já que esta pesquisa utilizou uma pequena amostra da população em questão. Nesse sentido, são sugeridas pesquisas relacionadas ao processo de formação de psicólogos organizacionais para intervir de forma empreendedora acompanhando assim os contextos organizacionais, a fim de avaliar as competências desenvolvidas por alunos dos cursos de graduação e de pós-graduação em Psicologia em relação as possibilidades de criar e inovar em suas atuações. Além disso, sugerem-se pesquisas acerca das intervenções realizadas por psicólogos organizacionais no século XXI e compará-las com as atividades descritas e discutidas nas décadas de 1980 e 1990. Também podem ser realizadas pesquisas acerca de psicólogos organizacionais que são reconhecidos como empreendedores em Psicologia, procurando assim identificar a classe de comportamentos de intervir destes profissionais empreendedores.

É importante que o psicólogo organizacional seja capaz de desenvolver técnicas, métodos e teorias consideradas clássicas e tradicionais em Psicologia, pois estas servem de inserção no mercado de trabalho e atendem a uma parte importante das necessidades das pessoas que caracterizam as organizações. Porém é necessário que o psicólogo também seja capacitado a inovar quando as situações que ocorrem no ambiente organizacional lhe exigem intervenções que ainda não foram realizadas ou apresentadas por outros profissionais. Tendo

em vista caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca de sua atuação que caracterizavam intervenções empreendedoras, é possível afirmar que os psicólogos organizacionais parecem não desenvolver intervenções empreendedoras por não identificarem os fenômenos psicológicos em que irão intervir e por parecerem não identificar sua função na organização. Porém, é possível destacar quanto às atividades realizadas por psicólogos nas organizações, que a pesquisadora se manteve relativamente presa às questões listadas no instrumento, e explorou poucas informações que poderiam auxiliar a avaliar mais especificamente as atividades realizadas pelos psicólogos nas organizações. Entretanto, é possível destacar que o acesso aos profissionais entrevistados foram realizados com certo grau de facilidade, por meio da indicação de outros profissionais conhecidos pela pesquisadora. A disponibilidade dos psicólogos entrevistados contribuiu para que esta pesquisa apresente a participação de profissionais atuando em empresas com diferentes características e de diversos ramos de atividade.

Entende-se que a conquista de espaço e definição do papel “ser psicólogo organizacional” é construída a partir das práticas exercidas pelos psicólogos nas organizações de trabalho. A percepção limitada de psicólogos acerca de sua participação e de suas possibilidades em diversos contextos organizacionais é decorrente deste profissional parecer não identificar sua função e os fenômenos psicológicos em que poderá intervir nas organizações de trabalho, limitando assim a sua participação nas dimensões estratégicas e políticas das organizações de trabalho. Desta forma, os psicólogos organizacionais parecem não criar ações, procedimentos e técnicas para realizar suas intervenções conforme as demandas e necessidades dos contextos das organizações de trabalho. No sistema capitalista do século XXI que faz com que os meios de produção se encontrem em contínua transformação e com ritmos de mudança diferenciados, a Psicologia necessita lidar com as demandas de serviço oriundas da sociedade, já que uma profissão se constitui e se institucionaliza em função das demandas sociais a serem atendidas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M.H. et AL. O estímulo ao empreendedorismo nos cursos de química: formando químicos empreendedores. **Quim. Nova**, v.28, suppl. 0, p.89-96. 2005.

AZEVEDO, B. M. BOTOMÉ, S.P. **Psicólogo Organizacional**: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e intervenção nos processos decisórios organizacionais?. 2001. Disponível em: < [http:// www.periodicos.ufsc.br/index.php/rport/article/viewFile/7949/7313](http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rport/article/viewFile/7949/7313)> . Acesso em: 13 de Setembro de 2011.

BASTOS, A.V.B., GALVÃO-MARTINS, A.H.C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: ciência e profissão**. Brasília, v.1, p.10-18, 1990.

BASTOS, Antonio Virgilio Bitencourt. A psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. **In CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicólogo Brasileiro: Construção de novos espaços**. Campinas: Editora Tomo, 1992.

BASTOS, A.V.B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: O.H. Yamamoto & V.V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica* (PP. 139-166). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

BASTOS, Antonio; GUEDES, Maria G. (organizadores). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BASTOS, A.V.B., ACHCAR, R. **Dinâmica profissional e formação do psicólogo: uma perspectiva de integração**. IN: ACHCAR, Rosemary (org) *Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

BERNARDES, C. e MARCONDES R.C. **Teoria geral da administração** – gerenciando organizações. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BERGAMINI, C.W. (1980). Novo exame preocupado da avaliação de desempenho. **Revista de Administração**, 18 (2), 9-17.

BOCK, A.M. (1997). Formação do psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 17 (2) 37-42.

BORNSTEIN, D. **How to Change the World: Social Entrepreneurs and the Power of new ideas**. Oxford. University Press, 2007.

BOTOMÉ, S.P. (1987). Um procedimento para identificação de alternativas de atuação profissional em psicologia. *Psicologia*, 13 (2), 51-71.

BOTOMÉ, S. P., & RIZZON, L. A. (1997). *Medida de desempenho ou avaliação da aprendizagem em um processo de ensino: práticas usuais e possibilidades de renovação*. *Chronos*, 30(1), 7-34

BOTOMÉ, S.P.; Kubo, O.K.; Mattana, P.E.; Kienen, N. & Shimbo, I. (2003) Processos comportamentais básicos como objetivos gerais, ou classes gerais de comportamentos ou competências para a formação do psicólogo. *XII Encontro Brasileiro de Psicoterapia e Medicina Comportamental*. Londrina, PR.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO (2005), Princípios Fundamentais. In: Conselho Federal de Psicologia. Disponível em: <<http://www.pol.org.br>>. Acesso em: 23 de Outubro de 2011.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (1988). **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: EDICON.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil**. 1992. Disponível em: <<http://www.pol.org.br>>. Acesso em: 23 de Outubro de 2011.

_____. Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

_____. Pesquisa Conselho Federal de 2000. Pesquisa realizada pela WHO. Disponível em Psicologia. http://www.pol.org.br/publicações/pdf/Pesquisa_WHO2000.pdf. Acesso em 12 de Out.2011.

_____. Pesquisa Conselho Federal de Psicologia. Pesquisa realizada pelo IBOPE. 2004. Disponível em <http://www.pol.org.br/publicações/pdf/Pesquisa_Ibope.pdf> Acesso em 27 de Agosto de 2011.

_____. Psicologia de emergências e desastres na América Latina: Promoção de direitos e construção de estratégias de atuação. 2011. Disponível em <[http:// www.pol.org.br](http://www.pol.org.br)>. Acesso em 03 de Novembro de 2011.

_____. Decreto nº 53. 464 de 21-01 1964 Regulamenta a Lei nº 4.119, de agosto de 1962, que dispõe sobre a Profissão de Psicólogo. 1964. Disponível em <[http:// www.pol.org.br](http://www.pol.org.br)>. Acesso em 03 de Novembro de 2011.

BRASIL. **Constituição da República do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. (Acessado em 12 de Novembro de 2011).

COSTA, Alessandra; BARROS, Denise; MARTINS, Emilio. **Linguagem, relações de poder e o mundo do trabalho**: a construção discursiva do conceito de empreendedorismo. Revista de Administração Pública. v. 42. n.5. Rio de Janeiro. Set/Out.2008.

CHECCHIA, R.L. (1992). A evolução da qualidade e dos recursos humanos. **Ser humano- Informação profissional**, ano XXVI, nº 82, PP. 47-49.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

DENARDIN, L. **Psicologia organizacional**. 2007. Disponível em: <[HTTP://WWW.unifra.br/professores/lucianadenardin/psicologia%20organizacional.ppt](http://WWW.unifra.br/professores/lucianadenardin/psicologia%20organizacional.ppt)> acesso em 23 de Julho de 2011.

DESS, J.G. **O significado de empreendedorismo social**. Disponível em: [HTTP://www.academiasocial.org.br](http://www.academiasocial.org.br). Acesso em: 23 de Julho. 2011.

DINSMORE, Paul Campbell (org.). **TEAL-Treinamento Experiencial ao Ar Livre: uma revolução em educação empresarial**. Rio de Janeiro: SENAC Rio Editora, 2004.

DOLABELA, Fernando. **O Segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

DURAN, Álvaro Pacheco. Alguns dilemas na formação do psicólogo: buscando sugestões para superá-los. *Psicólogo Brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. Coordenação geral: Rosemary Achar – São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

DRUCKER, P.F. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Pioneira, 1994.

FERNANDES, Analu Regis. **Características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em organizações não-governamentais**. 2008. 122 páginas. Dissertação de Mestrado. (Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Site disponível em: <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0334-D.pdf> acessado dia 18 de Outubro de 2011.

FERNANDES, J.V.B. **A percepção de gestores e funcionários sobre a atuação de psicólogos em organizações de trabalho**. Palhoça, 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p.1-83.

Ferreira, A. B. H. (2001). *Novo Dicionário Aurélio - Século XXI* [versão eletrônica]. São Paulo: Nova Fronteira.

FORMIGA, T. N. **Psicólogo organizacional nas empresas industriais do estado de Santa Catarina: atuação operacional ou estratégica**. Biguaçu, 2006. Disponível em: <HTTP://WWW.ced.ufsc.br/bibliote/virtual/teses.html>. Acesso em: 28 de Agosto, 2011.

GIL, A. C. **Técnicas de pesquisa em Economia e elaboração de monografias**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMIDE, P.I. (1988). A formação acadêmica: onde residem suas deficiências. In: *Conselho Federal de Psicologia, Quem é o Psicólogo Brasileiro?* São Paulo: EDICON.

GOULART, Í. B., SAMPAIO, J.R. (2004). Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. Em: SAMPAIO, Jäder dos Reis. (org) *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

IEMA, Carlos Roberto Dias. *Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil*. Psicologia Teoria e Prática, v 1, n 1, 1999. pp 31-41.

Kovach, K. & Love, L. (2004). Mapeando a Mediação: Os Riscos do Gráfico de Riskin. In Azevedo, A. G. (org.) *Estudos em arbitragem, mediação e negociação*. Brasília: Grupos de pesquisa.

LANE, Silvia Tatiana Maurer. (1984). **Linguagem, pensamento e Representações Sociais**. In_____. Codo, Wanderley. (orgs.) Psicologia Social. O homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, p.32-39.

LEOCÁDIO, Nelson. **O processo do desenvolvimento gerencial**. São Paulo: Summus, 1982.

MACÊDO, K. B., MENEZES, A.R., MARIOTTO, E.M.C., CARNEIRO, L.A., CABRAL, R.P., MARTINS, V. M. (2004). O prêmio Sesi Qualidade no trabalho em Goiás: a percepção dos trabalhadores. Em: MACÊDO, K. B. (org) (2004). *Qualidade de vida no trabalho: o olhar da Psicologia e da Administração*. Goiânia: Editora da UCG.

Maluf, M.R. (1994). Formação e atuação do psicólogo na educação: dinâmica de transformação. (p. 195-249). Em: Conselho Federal de Psicologia. *Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. (2ª ed.) 101-193. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Malvezzi, S. (2004). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
Sparta, M. (2003).

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Empreendedorismo social: a transição para a sociedade sustentável**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

MINAYO, M.C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000. 269 p.

MORENO, J.L. (1997). *Psicoterapia de grupo e psicodrama*. São Paulo, Campinas: Editora Livro Pleno, 1999.

MÜLLER, Fernanda Graudenz. **Competências profissionais do mediador de conflitos familiares**. Florianópolis 2007. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-171.

NETO, Aramis Lopes. *Bullying comportamento agressivo entre estudantes*. *Jornal de Pediatria*, 81(5), 164-172. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n1/a04v20n1.pdf>. acessado dia 4 de Novembro de 2011.

PEREIRA, H.J. **Criando o seu próprio negócio: como desenvolver o potencial empreendedor**. Brasília: SEBRAE, 1995.

SANTOS, Dominique Lopes Diogo dos. **A percepção de psicólogos que trabalham em organizações de grande porte prestadoras de serviço acerca da relação entre a sua atuação profissional e suas possibilidades de atuação profissional**. Palhoça 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p.1-88.

SAMPAIO, M.I. *Citações a periódicos na produção científica de Psicologia*. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.28, n.3,p.452-465,2008.

SCHEIN, E.H. (1982). **Psicologia organizacional**. 3 ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

SILVA, Maria Bethânia. **As práticas de recrutamento e seleção realizadas por psicólogos organizacionais e do trabalho que atuam no município de palhoça**. Palhoça 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p.1-85.

SCHULTZ, Duane P. SCHULTZ, Sydney Ellen. O legado do funcionalismo: A psicologia aplicada. In: SCHULTZ, Duane P. SCHULTZ, Sydney Ellen. **A história da psicologia moderna**. 16. ed. São Paulo: Cultrix, 1981. p. 174-232.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

STOLTZ, Tania. *Capacidade de criação: introdução*. Petrópolis: Vozes, 1999.

TANNENBAUM, A.S. (1973). **Psicologia social da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas.

TRIERWEILER, Michele. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. 2007. 161 páginas. Dissertação de Mestrado. (Psicologia) –

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Site disponível em: <http://tede.ufsc.br/teses/PPSI0259.pdf> acessado dia 18 de Outubro de 2011.

VIECILI, Juliane. **Classes de comportamentos profissionais que compõem a capacitação do psicólogo para intervir por meio de pesquisas sobre fenômenos psicológicos, derivadas das diretrizes curriculares nacionais para cursos de graduação em psicologia e da formação desse profissional.** 2008. 876 páginas. Tese de doutorado. (Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Site disponível em: <http://www.cfh.ufsc.br/~ppgp/Juliane%20Viecili.pdf> acessado dia 07 de Junho de 2011.

VIEIRA, T.M. (1991). Contratação racional: uma questão de sobrevivência. **RH-Infomação profissional**, ano IX, nº 37, p.19.

YAMAGUCHI, T.T.T. **Percepção de psicólogos organizacionais acerca das suas possibilidades de participação na gestão econômica da empresa.** Palhoça 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p.1-99.

ZANELLI, J.C. (1990) “Formação e Atuação em Psicologia Organizacional”. Brasília: Psicologia, Ciência e Profissão, Ano 6, nº 1, p. 31-32.

ZANELLI, J.C. (1994). Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. Em : Conselho Federal de Psicologia. *Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação.* (2ª ed.) (p.101-193) São Paulo: Casa do Psicólogo.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZIMATH, S. C.; ZIMERMANN, E.; SILVEIRA, V. Participação do psicólogo organizacional na área de recursos humanos estratégico. Encontro Revista de Psicologia, 2009. Disponível em: <<http://www.sare.unianhanguera.edu.br/index.php/rencp/article/view/829/851>>. Acesso em: 3 nov. 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada

Dados de identificação:

Sexo: () F () M Tempo de Formação em Psicologia: _____

Tempo de empresa: _____ Tempo na atual função: _____

1. Qual o seu cargo dentro da empresa?
2. Você está fazendo ou já fez alguma pós-graduação? Em que área você fez? Sobre o que era?
3. Que atividades você desenvolve na organização? (se cair nas mesmas coisas que entrevistada me explicar quais delas ela faz)
4. Com que frequência você desenvolve cada uma dessas atividades?
5. De que forma você desenvolve essas atividades? No momento em que tiver respondendo me atentar para perguntar sobre as atividades.
6. O que o setor em que você atua leva em consideração para propor as intervenções que realizam?
7. Qual é a rotina de atividades que você desenvolve na empresa? Se ficar genérica, me descreva um dia seu da entrada do seu trabalho até a hora de você sair.
8. O que você leva em consideração para definir quais procedimentos serão utilizados?
9. De que forma você planeja os procedimentos que você utiliza?
10. Que atividades você considera que o psicólogo organizacional pode desenvolver numa organização?
11. Que tipo de dificuldades você encontra para desempenhar suas atividades?
12. Que tipo de facilitadores você encontra para desempenhar suas atividades?
13. Quais as técnicas que você mais utiliza nas intervenções realizadas?
14. Qual a intervenção mais recorrente?
15. Que recursos você utiliza para fazer suas intervenções na empresa?
16. Que resultados você já obteve com estas intervenções?
17. De que forma você avalia os resultados das suas intervenções?
18. Quais contribuições você considera que seu trabalho trouxe para a empresa?

19. Quais as contribuições que você considera que seu trabalho trouxe para os funcionários desta empresa?
20. Se você tivesse que fazer uma avaliação sobre o grau de autonomia que você tem dentro desta empresa em uma escala de 0 a 5, em que 0 seria nenhuma e 5 seria total autonomia. Qual o seu grau de autonomia?
21. Do que você gosta neste trabalho?
22. Do que você não gosta neste trabalho?
23. O que significa empreendedorismo para você?
24. Que ações que você realiza na empresa que considera empreendedoras? Porque você considera essa ação empreendedora? O que dessas ações você considera empreendedora?
25. O que você considera como tradicional em psicologia organizacional? Depois de citar perguntar o que ele usa do que é considerado tradicional.
26. O que você considera como inovador em psicologia organizacional? Depois de citar perguntar o que ele usa do que é considerado inovador.
27. Você já criou alguma ação, procedimento ou técnica para realizar alguma intervenção?
28. Sim qual foi? Como ocorreu o processo de criação? Que resultados esse processo trouxe?
29. Você considera que as intervenções que você realiza ou realizou na empresa podem contribuir para o desenvolvimento da psicologia? De que maneira?
30. Você gostaria de falar algo mais a respeito da sua atuação?

APENDICE B - Termo de consentimento para gravação de áudio



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA CONSENTIMENTO PARA GRAVAÇÃO DE ÁUDIO

Eu _____, RG _____, residente no endereço _____ permito que a pesquisadora Denise Taís da Silva obtenha gravação em áudio da minha pessoa para a pesquisa intitulada: “A percepção de psicólogos organizacionais acerca de sua atuação que caracterizam uma intervenção empreendedora”.

Eu concordo que o material e informações obtidas relacionadas à minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, a minha pessoa não deve ser identificada, por nome ou qualquer outra forma.

As gravações ficarão sob a propriedade da pesquisadora para estudo e sob sua guarda.

Assinatura: _____.

Local e data: _____(SC), __/__/__.

APENDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), em uma pesquisa que tem como título “Atuações que caracterizam intervenções empreendedoras em Psicologia Organizacional: A percepção de psicólogos organizacionais”. A pesquisa tem como objetivo Caracterizar intervenções em psicologia organizacional que caracterizam atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos organizacionais.

Declaro estar ciente de que a realização desta pesquisa trará contribuições para que coordenadores de cursos de graduação e de Pós-graduação em psicologia reflitam e intervenham nas grades curriculares dos cursos, bem como produzirá um novo conhecimento científico, sendo ele necessário devido à falta de estudos sobre o fenômeno do empreendedorismo vinculado a Psicologia organizacional. Esta pesquisa pode contribuir ainda, para que os psicólogos conheçam, analisem, dimensionem seu crescimento e reflitam sobre sua atuação. Só assim dispendo de informações sobre o que fazem os profissionais da área da psicologia, em que condições atuam e que relações estabelecem com os diversos segmentos sociais, é que a Psicologia pode se construir e reconstruir.

Esta pesquisa será realizada com sete psicólogos organizacionais, que atuam em empresas em Santa Catarina. Especificamente, três profissionais atuam na cidade da Grande Florianópolis e os demais na cidade de Chapecó. Os profissionais serão entrevistados sendo que perguntas serão feitas acerca da percepção dos participantes acerca do empreendedorismo. A entrevista será gravada e será feita num lugar onde você possa sentir-se à vontade para responder as perguntas. Depois o pesquisador fará a transcrição fiel da gravação evitando mudar o que você disser na entrevista.

Você não é obrigado (a) a responder todas as perguntas e poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento (antes, durante ou depois de já ter aceitado participar dela ou de já ter feito a entrevista), sem ser prejudicado (a) por isso. A partir dessa pesquisa, como benefício, você poderá dispor de informações acerca da atuação do psicólogo nas organizações. Como o objetivo da pesquisa é caracterizar intervenções em psicologia organizacional que caracterizam atuações empreendedoras, na percepção de psicólogos

organizacionais, não são previstos desconfortos durante a entrevista. Mas, caso você se sinta desconfortável durante a entrevista, é importante que diga isso a pesquisadora para que ela possa auxiliá-lo(a).

Você poderá quando quiser pedir informações sobre a pesquisa a pesquisadora. Esse pedido pode ser feito pessoalmente, antes ou durante a entrevista, ou depois dela, por telefone, a partir dos contatos do pesquisador que constam no final deste documento.

Todos os seus dados de identificação serão mantidos em sigilo e a sua identidade não será revelada em momento algum. Em caso de necessidade, serão adotados códigos de identificação ou nomes fictícios. Dessa forma, os dados que você fornecer serão mantidos em sigilo e, quando utilizados em eventos e artigos científicos, assim como em campanhas de prevenção, a sua identidade será sempre preservada.

Lembramos que sua participação é voluntária, o que significa que você não poderá ser pago, de nenhuma maneira, por participar desta pesquisa.

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar desse estudo como sujeito. Fui informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Denise Taís da Silva sobre o tema e o objetivo da pesquisa, assim como a maneira como ela será feita e os benefícios e os possíveis riscos decorrentes de minha participação. Recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Pesquisadora Responsável : Juliane Viecili
Telefone para contato: (48) 3279 1084 ou (48) 9989 1511

Aluna orientanda: Denise Taís da Silva
Telefone para contato: (49) 8839 5666