

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**PSICÓLOGAS EMPREENDEDORAS: UMA ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS
DE PROFISSIONAIS DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES**

**Entrepreneurial Psychologists: An Analysis of Entrepreneurial Characteristics of Workers and
Organizations**

Maria Julia Pegoraro Gai, Vânia Medianeira Flores Costa, Camila Borges Fialho, Luciana Fighera Marzall e

Natália Funghetto Dapeieve

RESUMO

Resumo: As características de empreendedores são diferenciais para psicólogos que atuam na área organizacional. Considerando a relevância do empreendedorismo no âmbito profissional, buscou-se analisar quais características empreendedoras apresentam os psicólogos que trabalham com consultoria em Psicologia do Trabalho e das Organizações em Santa Maria (RS). A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas com seis psicólogas organizacionais, passando por análise de conteúdo. Considerou-se com base em Caird (2013) como principais características empreendedoras e verificou-se que há predominância dessas características nas psicólogas entrevistadas, ainda que não em todos os aspectos. Entre as seis, apenas duas apresentaram todas as características, sendo predominantes a grande necessidade de realização e a necessidade de autonomia. A característica menos presente nas psicólogas entrevistadas é a tendência criativa, indicando possíveis dificuldades quanto à inovação.

Palavras-Chave: Traços de personalidade, Psicologia Organizacional, Empreendedorismo.

ABSTRACT

Abstract: The characteristics of entrepreneurs are differential for psychologists who work in the organizational area. Considering the relevance of entrepreneurship in the professional context, we sought to analyze which entrepreneurial characteristics present the psychologists who work with consulting in Occupational Psychology and Organizations in Santa Maria (RS). The data collection was done through semi-structured interviews with six organizational psychologists, through content analysis. It was considered based on Caird (2013) as main entrepreneurial characteristics and it was verified that there are predominance of these characteristics in the psychologists interviewed, although not in all the aspects. Between the six, only two presented all the characteristics, being predominant the great necessity of realization and the necessity of

Keywords: Personality traits, Organizational Psychology, Entrepreneurship.

PSICÓLOGAS EMPREENDEDORAS: UMA ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS DE PROFISSIONAIS DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

1 INTRODUÇÃO

Entre as opções de atuação do psicólogo, uma possibilidade de destaque e de interesse por parte desses profissionais é a Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), que é indicada como área seguida por 12% dos psicólogos (LHULLIER; ROSLINDO, 2013). Inseridas nessa área, há um número expressivo de empresas especializadas em Consultoria PTO, meio em que os diferenciais exigidos pelo mercado são cada vez mais difíceis de serem atingidos.

Assim, surgem como destaque os psicólogos que são empreendedores e que acabam tornando-se referência na área. Os psicólogos donos e sócios ou profissionais autônomos desse ramo, geralmente, são os próprios gestores de seus empreendimentos. Dornelas (2016) indica que para ser um empreendedor de sucesso são necessárias competências além das de um administrador, que somado as demandas sociais e ambientais tornam possível a origem a um negócio.

Este trabalho permite visualizar como esses profissionais consultores da área de PTO percebem essa temática, possibilitando uma discussão sobre qual é o perfil desses profissionais. Com base no exposto, definiu-se como objetivo deste trabalho analisar quais características de empreendedores apresentam as psicólogas que trabalham com consultoria em Psicologia do Trabalho e das Organizações em Santa Maria (RS).

Dessa maneira, a seguir apresenta-se o embasamento teórico que discorre sobre empreendedorismo e perfil empreendedor e Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. Em sequência, apresenta-se a metodologia utilizada e a análise e discussão dos resultados encontrados no estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para adentrar no objeto de pesquisa com melhor aporte teórico a respeito da temática, este estudo inicia com uma revisão da literatura sobre empreendedorismo e perfil empreendedor, Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil.

2.1 EMPREENDEDORISMO E PERFIL EMPREENDEDOR

A respeito do empreendedorismo no Brasil indicados pela pesquisa realizada pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2017), os resultados indicam devido ao cenário de crise econômica e resfriamento do mercado, que a taxa de empreendedorismo no segundo estágio do empreendimento teve uma redução, fazendo com que os valores do ano de 2016 regredissem ao nível em que se encontrava em 2014. Assim, constata-se a influência negativa do cenário econômico brasileiro nos novos empreendimentos, tornando mais difícil a obtenção do próprio negócio.

A respeito dos dados sobre questões de gênero no empreendedorismo, o Brasil e o México possuem as taxas mais equiparadas de empreendedores homens e mulheres dirigentes de novos negócios (GEM, 2017). A pesquisa ainda indica que apesar das mulheres abrirem negócios tanto quanto os homens, estas possuem maior dificuldade para fazer com que suas empresas prosperem, possibilitando associações com questões de preconceito de gênero, necessidade de conciliar as tarefas domésticas com a empresa, menor credibilidade por estarem em um espaço mais ligado aos homens e dificuldades para financiamentos.

A origem do termo empreendedor é explicada por Dornelas (2016, p. 20) que menciona que “a palavra “empreendedor” (*entrepreneur*) tem origem francesa e quer dizer aquele que assume riscos e começa algo novo”. Bessant e Tidd (2009) explicam que os empreendedores são motivados pela necessidade de conquista antes do desejo geral por sucesso e que esse comportamento está atrelado a capacidade de correr riscos de forma racional. A partir disso, destaca-se que essa disponibilidade em correr riscos deve vir somada a capacidade de avaliar de forma coerente e sensata essas situações, prevendo as possíveis consequências.

Neste trabalho utilizou-se as definições de Caird (2013) para descrição do perfil que o autor faz uso no teste Medida Geral da Tendência Empreendedora (TEG), com o qual investiga a presença de características de empreendedores nos avaliados. O autor descreve cinco pilares neste processo que são apresentadas no Quadro 1. Cabe explicar que quanto mais estes atributos estão presentes em uma pessoa, mais esta evidencia possuir um perfil empreendedor.

Quadro 1 - Definições das características de empreendedores de Caird (2013).

CARACTERÍSTICA	DEFINIÇÃO
Grande necessidade de realização	Indica a tendência a ter grande orientação para a realização de tarefas, para o futuro e para conclusão de objetivos desafiadores. São pessoas realistas, motivadas, responsáveis e persistentes, determinadas na busca pelos objetivos. Conseguem ter uma gestão eficaz do tempo e possuem disposição para trabalhos longos e difíceis quando necessário. Manifestam sua opinião em defesa de suas idéias e pontos de vista.
Necessidade de autonomia	Descreve a tendência ao gosto por liderar, moldar e fazer as coisas do seu jeito. Pessoas com essa característica tendem a ser independentes e não convencionais, preparados para se destacar como diferente de outros e dizer o que pensam, preferindo trabalhar sozinhos.
Tendência criativa	Refere-se às pessoas curiosas, que possuem tendência imaginativa, inventiva ou inovadora, interessadas em desafios e mudanças. E também, são intuitivas e versáteis, possuindo boa capacidade para resolução de problemas por meio de formas alternativas e inovadoras.
Correr riscos calculados	Os empreendedores sabem identificar e avaliar as oportunidades, conseguindo analisar os prováveis benefícios, dificuldades, custos e riscos de um investimento. São decisivos e possuem capacidade de avaliar com precisão suas próprias capacidades.
Controle interno	Atuam com intenção de controlar seu próprio destino, não acreditando em predestinações. Buscam e aproveitam as oportunidades, assumindo responsabilidade frente aos problemas, indicando controle sobre sua vida.

Fonte: Baseado em Caird (2013).

Com base no exposto no Quadro 1, investigou-se a existência dessas características nos psicólogos entrevistados, no intuito de analisar a presença ou não destas.

2.2 PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES NO BRASIL

Os profissionais da Psicologia no Brasil constituem um público predominantemente feminino, sendo que entre dez psicólogos, nove são mulheres (LHULLIER; ROSLINDO, 2013). Essa informação é corroborada por Lima e Uziel (2013), que explicam que ainda que os cursos de Psicologia estejam recebendo cada vez mais alunos homens, que em muitos casos estão em busca da segunda formação profissional, a presença segue sendo predominantemente feminina.

Em relação a principal de área de atuação dos psicólogos (a que lhes gera maior renda), os resultados da pesquisa do CFP/2012 sobre os profissionais da Psicologia brasileira indicam que a área Organizacional, do Trabalho ou RH foi indicada por 12% dos psicólogos, juntamente com a área da educação, também com 12%, sendo precedida apenas pela área da saúde, com

45% das indicações (LHULLIER; ROSLINDO, 2013). Estes dados revelam que, apesar de não ser a principal atividade desenvolvida pelos psicólogos, a área organizacional acolhe uma grande parcela desses profissionais, especialmente em comparação às demais áreas, considerando-se o histórico de atuação clínica destes profissionais.

A formação profissional complementar na área de PTO ainda no início da carreira é indicada por pode Lhullier e Roslindo (2013) e estar relacionada às falhas na formação acadêmica dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho apontadas por Zerbini (2016). A autora indica a questão da carga horária reduzida destinada à temática em muitas universidades como um fator que influencia diretamente na formação profissional nesta área. Além disso, Grassi (2006) já mencionava a necessidade dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho recorrerem a referenciais teóricos da área da Administração, especialmente sobre Gestão de Pessoas. A autora complementa que essa falta de discussão sobre a PTO na formação acadêmica tem gerado descontentamento por parte desses profissionais.

Zerbini (2016) acrescenta que o trabalho do Psicólogo nesta área deve ser o de buscar a saúde mental dos funcionários, visando compreender e identificar as limitações do ambiente e relacionadas com a política da empresa, além das questões de poder e interesses de cada uma das partes. Assim, é possível propor estratégias que estejam adequadas aos interesses dos funcionários, proporcionando um melhor ambiente e qualidade de vida aos funcionários. Feitas as considerações sobre a literatura na qual o trabalho está embasado, na sequência são apresentados os procedimentos metodológicos adotados.

3 MÉTODO

A presente pesquisa tem caráter descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa, de natureza aplicada. Em relação à pesquisa qualitativa, Goldenberg (2011) entende que este método é importante para o estudo de motivações, sentimentos, atitudes pessoais e crenças, por exemplo, que são assuntos difíceis de quantificar. Neste caso, a pesquisa qualitativa foi fundamental, visto que o objetivo está relacionado a compreensão do perfil e comportamento desses profissionais.

Este estudo contou com a participação de três profissionais psicólogas que são proprietárias de empresas de Consultoria em PTO de Santa Maria (RS) e de três psicólogas autônomas que trabalham nesta área na mesma cidade. As Psicólogas proprietárias entrevistadas foram identificadas a partir das siglas PP1, PP2 e PP3. Para as Psicólogas autônomas, designou-se as siglas PA1, PA2 e PA3.

Utilizou-se entrevistas semiestruturadas como ferramenta para coleta de dados. Entre os questionamentos, foram incluídas questões sobre o perfil sociodemográfico e dados da formação das entrevistadas. Os questionamentos sobre as características empreendedoras então descritas no Quadro 2.

Quadro 2 - Questões investigadas e forma de coleta e análise dos dados.

Questionamentos sobre as características empreendedoras
<ul style="list-style-type: none"> • Que características pessoais você acha que te auxiliam como empresário/gestor? Como? • Você calcula riscos? Como você faz isso? • Como você se considera como gestor? • O que você acha que sua empresa possui como diferencial em relação a inovação?

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os dados coletados foram submetidos a uma análise de conteúdo segundo Bardin (2016). O processo analítico contou com uma pré-análise, em que se operacionalizou e sistematizou-se as ideias iniciais, seguido da exploração do material coletado. Neste momento, utilizou-se as definições de características de empreendedores elaboradas por Caid (2013) para

analisar os dados obtidos. A última etapa, segundo Bardin (2016), é o tratamento dos resultados realizações de interpretações.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para compreender melhor as características das participantes deste estudo, identificou-se o perfil sociodemográfico e dados da formação das mesmas. As seis entrevistadas são mulheres, com idade entre 29 e 44 anos, sendo que três não possuem filhos, duas são solteiras e as demais são casadas ou possuem união estável. Entre as seis, apenas uma é natural de Santa Maria e as demais são de outras cidades do Rio Grande do Sul. O fato de todas as participantes deste estudo serem mulheres não é apenas uma coincidência. A partir de dados do CFP, Lhullier e Roslindo (2013) mencionam que 89% dos profissionais da área da são mulheres.

Sobre a formação profissional das entrevistadas, todas possuem curso de especialização; três possuem o curso do Programa Especial de Graduação, que as tornam também licenciadas em Psicologia; uma é mestre em Psicologia e uma está fazendo mestrado em Administração. Destaca-se que quatro das entrevistadas realizaram o curso de *Coaching* em diferentes níveis. Duas entrevistadas manifestaram o interesse em fazer outras pós-graduações: uma deseja fazer o mestrado em Administração e outra, que já está fazendo esse curso, tem intenção de dar continuidade e fazer doutorado em Administração e a graduação nessa área.

As informações sobre a idade das profissionais e suas formações vão ao encontro do que mencionam Lhullier e Roslindo (2013), de que Psicólogos do Trabalho e das Organizações possuem necessidade de buscar desenvolvimento profissional logo no início da carreira, investindo em formação a fim apresentarem-se de forma competitiva no mercado de trabalho.

Em sequência, será apresentada a análise das falas contidas nas entrevistas, com base nas definições de características de empreendedores elaboradas por Caird (2013).

4.1 GRANDE NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO

A primeira característica analisada refere-se à grande necessidade de realização, conforme a descrição de Caird (2013) mencionada no referencial teórico. Cinco das seis entrevistadas evidenciaram possuir esta característica, que pode ser identificada por meio de suas falas. A PA3 não apresentou este aspecto de maneira satisfatória no momento da entrevista.

Em especial, a PP1 demonstrou atender todos os aspectos referentes à necessidade de realização, que compreende, além da necessidade de conclusão de tarefas, a defesa de seus ideais. A respeito do principal aspecto que está inerente a necessidade de realização, que é a capacidade de execução dos objetivos, ressalta-se as passagens da PA1 e da PA2. As entrevistadas PP2, PP3 e PA1 enfatizaram a necessidade de dedicação e proatividade ao executar suas tarefas e objetivos, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Falas das entrevistadas referentes a grande necessidade de realização

Entrevistada	Falas
PP1	<i>Sou alguém que tem, tenho as minhas convicções, eu acredito em determinadas coisas, eu sou muito exigente comigo mesma e com os outros, assim, muito responsável com aquilo que eu faço, então eu sempre vou trabalhar pra fazer o melhor que eu puder fazer, eu não vou medir esforços pra isso.</i>
PP2	<i>A questão da dedicação, eu acho que assim, a questão do empenho, então quando eu estabeleço um foco eu vou atrás daquilo que foi estabelecido.</i>
	<i>Essa questão de iniciar e terminar o que eu desejo ou a questão de dinamismo, então eu gosto de fazer várias coisas ao mesmo tempo.</i>
PP3	<i>Quando tu é dono do teu negócio não tem horário... tu tem que tá alerta e disponível a todo o momento, então a pessoa ter que ter disposição, ela tem que ter iniciativa.</i>
	<i>Acredito que me entrego demais, preenchendo grande parte da minha vida com o trabalho para dar conta dos projetos que eu mesma prospectei</i>
PA1	<i>Acredito que a curiosidade e inquietação em “fazer acontecer”.</i>
	<i>Acredito que me entrego demais, preenchendo grande parte da minha vida com o trabalho para dar conta dos projetos que eu mesma prospectei.</i>
PA2	<i>A empresa é eu né, por enquanto, e eu acredito que eu sou assim, bem fazedora, executora, sabe, eu vou lá e faço eu não fico me travando muito, se eu tô afim eu faço.</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A respeito desta necessidade de realização que impulsiona essas empreendedoras para a execução de suas atividades e conclusão de objetivos, McClelland (1972, p. 110) entende que é “um desejo de realizar as coisas da melhor maneira, não exatamente pelo reconhecimento social ou prestígio, mas, sim, pelo sentimento íntimo de necessidade de realização pessoal”. Dessa maneira, é possível compreender melhor o que as faz gerenciar suas empresas e negócios, especialmente considerando os desafios para tornarem-se competitivas no mercado.

A partir dos relatos das psicólogas, demonstra-se que ao apresentarem esse alto grau de necessidade de realização, as mesmas indicam níveis relevantes de motivação. As entrevistadas são capazes de realizar suas tarefas e alcançar seus objetivos e, para isso acontecer, é fundamental que estejam motivadas. Baggio e Baggio (2014) mencionam que existem fatores que podem colaborar para a motivação de um empreendedor, entre estes estão os fatores pessoais, ambientais e sociológicos. Ainda, esses autores compreendem a motivação como um meio responsável pela intensidade, direcionamento e persistência do empenho pessoal a fim da obtenção de um objetivo, e assim, é necessário avaliar que fator é mais efetivo em cada caso.

4.2 NECESSIDADE DE AUTONOMIA

A segunda característica apresentada diz respeito à necessidade de autonomia (CAIRD, 2013). No que se refere a esta característica, a mesma foi apresentada pelas entrevistadas PP1, PP3, PA1, PA2 e PA3, cujos relatos constam no Quadro 4 e destaca-se que este aspecto não foi identificado no relato da PP2 no momento da entrevista.

Quadro 4 – Falas das entrevistadas referentes a necessidade de autonomia

Entrevistada	Falas
PP1	<i>Eu funciono melhor sozinha, mas eu preciso aprender e me desafiar a trabalhar com a equipe, mas os momentos de criação, por exemplo, é muito sozinha.</i>
	<i>...mas tenho, tem autonomia pra fazer, se eu resolver esse mês, por exemplo, ah, vou tirar férias, poderia.</i>
PP3	<i>Como a empresa é minha eu sempre tive que ter decisões muito rápidas né, eu sempre tive autonomia pra essa tomada de decisões, então pra mim isso faz parte do meu dia a dia.</i>
PA1	<i>Trabalho em regime de CLT e também como consultora sem vínculo para empresas diferentes, mas as duas me dão bastante liberdade de ação e esta autonomia é bastante importante para mim.</i>
PA2	<i>Total necessidade, né (de autonomia). Porque eu sou consultora, não sou funcionária. Eu não gosto assim, de ter uma limitação muito grande, uma relação, ah com quem que eu posso falar até onde eu posso ir, não que eu não tenho limites, não é isso, eu tenho limites mas eu gosto de ter uma certa, uma certa liberdade e autonomia, assim, pra tomar algumas decisões.</i>
	<i>“eu tenho uma característica que eu considero de liderança bem forte assim, então eu gosto de tá no comando.... Eu aceito super bem isso e assumo super bem isso, não tenho, eu gosto de ter o controle”</i>
PA3	<i>Tenho muita autonomia nos trabalhos que realizo, às vezes acontece de ter que trabalhar com algum empresário mais cabeça fechada, nesse sentido às vezes me sinto frustrada por sugerir algo que o mesmo não vê como importante, coisas que temos que aprender a lidar... A maioria das vezes é muito gratificante e fico satisfeita com autonomia que tenho.</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Nos últimos anos, de acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010), cada vez mais organizações estão possibilitando aos funcionários trabalhar com mais autonomia, fazendo com que os mesmos possam tomar decisões que antes eram destinadas somente para os administradores. Cabe salientar o quanto a tomada de decisão das empreendedoras entrevistadas direcionam o rumo de suas empresas, uma vez que, por participarem ativamente na gestão, são peças fundamentais para esta orientação.

Incluído no descritor de necessidade de autonomia está o gosto por assumir papéis de liderança dos empreendedores, que foi destacado pela PA2. Neste aspecto, Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 359) mencionam que “nem todos os líderes são administradores, nem todos os administradores são líderes”. Os autores se referem ao fato de que a liderança pode ser originada em função de cargos de direção em uma organização, por exemplo, configurando uma liderança formal, mas também existem líderes que exercem seu poder de influência para com os demais a fim de atingir metas e objetivos mesmo sem estarem nesses cargos de gerência.

4.3 TENDÊNCIA CRIATIVA

A terceira característica proposta por Caird (2013) é a tendência criativa. A partir das entrevistas, verificou-se esta característica nas falas das entrevistadas PP1, PP3 e PA2 conforme apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Falas das entrevistadas referentes a tendência criativa.

Entrevistada	Falas
PP1	<i>...eu sou muito dinâmica, então eu crio muito, então desde processo de seleção a treinamento, esse tipo de coisa...</i>
PP3	<i>...mas eu acho que a criatividade, tu estar aberto a novas ideias...</i>
PA2	<i>Essa visão estratégica, assim, tipo de enxergar oportunidades no mercado, de tu olhar e dizer ah isso aqui pode ser feito um serviço pra ser oferecido.</i>
	<i>...eu acho que eu sou bem visionária, eu acho também que eu quebro alguns paradigmas assim, as vezes até da nossa área, assim sabe, que as vezes é muito reativa, né, muito medrosa, eu acho que eu quebro alguns paradigmas assim de, nesse sentido assim de, de ah, de ser ousada, de ser arrojada sabe.</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Além da citação da PP1, essa característica também pode ser contatada a partir dos serviços criados pela mesma, em que aspectos de inovação podem ser identificados. Ressalta-se que nas falas da PP2, PA1 e PA3 não foi possível identificar esta característica. Para Robbins, Decenzo e Wolter (2014), a criatividade é a capacidade de associar ideias de forma original ou a capacidade de realizar ligações inesperadas entre elas. Com isso, diferentes produtos, serviços e modos de realizar os processos podem ser feitos de maneira original e mais efetiva.

A criatividade das psicólogas traz benefícios para suas empresas de diferentes maneiras, tendo em vista que esse aspecto indica que as mesmas tendem a conseguir pensar de forma inovadora os seus serviços, meios de solução de problemas e sua diferenciação no mercado. Nesse sentido, Drucker (2015) enfatiza a inovação como ferramenta específica dos empreendedores, uma vez que estes aproveitam as mudanças para criar novas oportunidades de negócios ou serviços.

4.4 CORRER RISCOS CALCULADOS

A quarta característica proposta por Caird (2013) refere-se ao fato de correr riscos calculados. Esta característica foi evidenciada pelas entrevistadas PP1, PP2, PP3 e PA2 quando mencionaram em suas falas de acordo com o descrito no Quadro 6.

Quadro 6 - Falas a respeito da capacidade de correr riscos calculados.

Entrevistada	Falas
PP1	<i>Eu tenho uma outra questão, que eu acho que daí traz um pouco da filosofia, que é uma capacidade de análise muito grande e uma visão estratégica muito grande.</i>
	<i>Eu acho que em alguma medida eu calculo o risco.... Mas essas horas eu corro risco, mas é um risco calculado.</i>
PP2	<i>Eu normalmente, eu reflito muito, eu boto no papel, anoto o que que eu ganho, o que que eu perco com aquilo...Eu analiso, normalmente até às vezes eu demoro um pouco pra tomar decisões, refletindo, pensando demais.</i>
PP3	<i>Sempre penso nos riscos. Mas eu tomo decisões muito pensadas, e analiso bastante e não tenho dificuldades, assim, de fazer mudanças, se elas são bem analisadas, se eu sei que é pro bem da empresa, embora às vezes, talvez num primeiro momento vai exigir de mim, mas eu consigo fazer essa, essa mudança.</i>
PA2	<i>...não faço nada sem pensar nos riscos que aquilo me traz, principalmente financeiro.</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Bessant e Tidd (2009) explicam que a característica dos empreendedores de possuírem grande necessidade de conquista está associada à tendência de assumir riscos de forma moderada, não tomando atitudes arriscadas sem pensar e medir as consequências. É importante

ressaltar que as entrevistadas que apresentaram a capacidade de correr riscos calculados também demonstraram ter grande necessidade de realização, como mencionado anteriormente.

Além dessa associação, a capacidade de correr riscos também está relacionada com a criatividade, visto que esta também é relevante no processo de tomada de decisões, pois possibilita uma melhor avaliação e compreensão do problema, considerando aspectos que outras pessoas geralmente não conseguem antever (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Assim, é possível afirmar que, para conseguir avaliar um risco de forma eficaz é fundamental a presença da criatividade, a fim de tornar esta análise de riscos o mais abrangente e precisa possível, prevenindo aspectos inesperados ou não que não foram considerados previamente. Neste aspecto, as psicólogas que apresentam capacidade de correr riscos calculados também apresentam tendência criativa, com exceção da PP2.

4.5 CONTROLE INTERNO

A última característica descrita por Caird (2013) diz respeito ao controle interno. A partir das entrevistas, as PP3 e PA1 não mencionaram traços dessa característica, que foram observados nos relatos das PP1, PP2, PA2 e PA3 (ver Quadro 7).

Quadro 7 - Falas a respeito da capacidade de controle interno.

Entrevistada	Falas
PP1	<i>Então essa capacidade de posicionamento, com liderança, com uma capacidade de análise e uma visão estratégica, aí é alguém, daí não mede esforços pra fazer o troço bem feito, acho que é o essencial, assim, dos resultado que eu já consegui e a empresa X já conseguiu.</i>
PP2	<i>normalmente o que eu começo, eu tento terminar, né, então é difícil eu desistir de um objetivo, eu faço pra que, pode se prorrogar um pouquinho, mas eu faço que ele aconteça, se é o que eu desejo, né.</i> <i>...os meus objetivos eu sempre tive muito claro o que eu queria...</i>
PA2	<i>Eu acho que capacidade de lidar com a instabilidade, tem que lidar com essa coisa de não saber exatamente, né, o futuro, porque tu não tem uma estabilidade de emprego, assim, carteira assinada [...] essa visão estratégica, assim, tipo de enxergar oportunidades no mercado...</i>
PA3	<i>Em relação aos meus objetivos sempre procuro planejá-los de forma antecipada de forma a estabelecer metas e prazos para poder programar os horários e conseguir realizá-los.</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Com base no Quadro 7, parece correto afirmar que as entrevistadas que apresentaram essa característica têm o impulsionamento para fazer com que o rumo de suas carreiras seja direcionado por elas mesmas, demonstrando buscarem por oportunidades, uma vez que tomam atitudes para que isso aconteça. Portela, Hespanha, Nogueira, Teixeira e Batista (2008, p.5) explicam que o empreendedorismo é “uma manifestação de liberdade dos indivíduos na resposta às suas necessidades, mas é, simultaneamente, um fator de promoção humana para além de um instrumento de criação de riqueza”. Assim, o ímpeto empreendedor tende a ser propulsor de mudanças e atitudes decisivas para condução do próprio futuro.

5 DISCUSSÃO

De maneira a concluir o objetivo deste estudo que foi o de analisar quais características empreendedoras apresentam os psicólogos que trabalham com consultoria em Psicologia do Trabalho e das Organizações em Santa Maria (RS), é possível inferir que a maioria das características de empreendedores propostas por Caird (2013) são apresentadas pelas

psicólogas entrevistadas (ver Quadro 8). Isso indica que, ainda que não em sua totalidade, essas características de empreendedores estão presentes no seu fazer, dentro de suas próprias empresas e refletem nas ações diretas com os clientes.

Quadro 8 – Predominância das características de empreendedores nas entrevistadas.

Característica	Entrevistadas
Grande necessidade de realização	PP1, PP2, PP3, PA1 e PA2
Necessidade de autonomia	PP1, PP3, PA1, PA2 e PA3
Tendência criativa	PP1, PP3 e PA2
Correr riscos calculados	PP1, PP2, PP3 e PA2
Controle interno	PP1, PP2, PA2 e PA3

Fonte: elaborado pelas autoras.

Ao analisar o Quadro 8 verifica-se que as psicólogas entrevistadas apresentam características que tendem a estar mais compatíveis com perfil de empreendedores do que de empresárias tradicionais, especialmente por evidenciarem uma maior incidência de características deste perfil.

Cabe salientar que a característica menos presente nas psicólogas entrevistadas é a tendência criativa. Este dado evidencia uma disposição nas psicólogas de possuírem maior dificuldade em relação à inovação. Drucker (2015) percebe a inovação como ferramenta essencial dos empreendedores, pois a partir de mudanças os mesmos conseguem dar origem a novas formas de negócios e serviços.

Entre as implicações deste estudo, destaca-se a criatividade como a característica a ser mais estimulada por parte das psicólogas empreendedoras, facilitando a busca por inovação nos seus serviços.

6 LIMITAÇÕES

Como limitações, destaca-se a dificuldade na coleta de dados, especialmente, com as entrevistadas via *web*, nas quais as informações obtidas não foram tão completas e detalhadas quanto as que foram feitas de forma presencial.

7 RECOMENDAÇÕES DE ESTUDO

Entre as recomendações de estudos, salienta-se a necessidade de maior número de pesquisas a respeito da área investigada na cidade de Santa Maria, uma vez que há poucos empreendimentos associados a Psicologia Organizacional. Além disso, pode ser analisado com maior profundidade as motivações dessas psicólogas que influenciaram as mesmas a investirem em um empreendimento.

REFERÊNCIAS

BAGGIO, A. F.; BAGGIO, D. K. Empreendedorismo: conceitos e definições. **R. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, 2014. <https://doi.org/10.18256/2359-3539/reit-imed.v1n1p25-38>

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BESSANT, J.; TIDD, J. **Empreendedorismo e inovação**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

CAIRD, S. **General measure of Enterprising Tendency test**, 2013. Recuperado em 21 de agosto, 2017, de www.get2test.net.

DORNELAS, J. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 6a ed. São Paulo, Empreende/Atlas, 2016.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil 2016: Relatório Executivo**. Curitiba: IBQP, 2017.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 12a ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

GRASSI, V. **A Construção das Práticas de Consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional. Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

LHULLIER, L. A.; ROSLINDO, J. J. **As psicólogas brasileiras: levantando a ponta do véu**. In: LHULLIER, L. A. (org.). *Quem é a Psicóloga Brasileira? Mulher, Psicologia e Trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2013.

LIMA, M. L. C.; UZIEL, A. P. **Gênero e sexualidade na formação e prática profissional em Psicologia**. In Conselho Federal de Psicologia (CFP). *Psicologia: uma profissão de muitas e diferentes mulheres*. Brasília: Autor, 2013.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MCCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

PORTELA, J.; HESPANHA, P.; NOGUEIRA, C.; TEIXEIRA, M. S.; BATISTA, A. **Microempreendedorismo em Portugal: experiências e perspectivas**. POEFDS- Medida 4.2.2.1 Estudos e Investigação Projecto nº 87/2006, Lisboa, Portugal: [s. n.], 2008.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A.; WOLTER, R. M. **A nova administração**. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROBBINS, S. P., JUDGE, T.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14a ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ZERBINI, T. **Identidade profissional da (o) psicóloga (o) nas organizações**. In Conselho Regional de Psicologia SP (CRP-SP). *Caderno Temático nº 20 - Psicologia Organizacional e do Trabalho*. 1a ed. São Paulo: Autor, 2016.