



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**CARACTERÍSTICAS DAS ATIVIDADES E DO CONTEXTO DE ATUAÇÃO DO
PSICÓLOGO EM ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS**

Analu Regis Fernandes

Florianópolis (SC)

2008

Analu Regis Fernandes

**CARACTERÍSTICAS DAS ATIVIDADES E DO CONTEXTO DE ATUAÇÃO DO
PSICÓLOGO EM ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, sob orientação da Prof^a Dra. Suzana da Rosa Tolfo.

Florianópolis (SC)

2008

Analu Regis Fernandes

Características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em organizações não-governamentais

Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 28 de julho de 2008.

Dr. Narbal Silva
(Coordenador – PPGP/UFSC)

Dra. Suzana da Rosa Tolfo
(PPGP/UFSC-Orientadora)

Dr. José Carlos Zanelli
(PPGP/UFSC-Examinador)

Dra. Andréia Costa Tostes
(Secretaria da Saúde-Examinadora)

Dr. Narbal Silva
(PPGP/UFSC-Suplente)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Dilma e Laudelino que sempre me incentivaram e me deram todas as condições para estudar.

À minha irmã Larissa que me deu apoio, me ajudou com as dúvidas e ao meu irmão Felipe que me ajudava a resolver os problemas com o computador.

À minha orientadora Suzana, com quem aprendi muito, agradeço por compartilhar seus conhecimentos, me apoiar e ter paciência na condução do processo.

A todos os meus amigos e em especial à Raquel, Ana Carol, Mari e Adri por ouvirem e compreenderem minhas angústias com o mestrado.

Aos 10 psicólogos que participaram da pesquisa, os quais mesmo super atarefados cederam seu tempo em prol do conhecimento.

Aos responsáveis pelas ONGs que foram solícitos em conceder autorização para que a pesquisa fosse realizada.

Aos meus colegas de turma.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC.

Às pessoas que contribuíram, de uma forma ou de outra, para a realização desta pesquisa, minha gratidão.

RESUMO

As organizações não-governamentais fazem parte do Terceiro Setor, que recentemente, no Brasil, vem se expandindo consideravelmente em comparação aos setores governamental e privado lucrativo. Junto ao crescimento e diversificação das organizações que compõe o setor, ampliam-se também o número de postos de trabalho nessas organizações. A profissionalização que os gestores das ONGs vêm buscando possibilita a inserção de profissionais qualificados nessas organizações, dentre os quais o psicólogo. Embora os psicólogos estejam atuando nas ONGs brasileiras, não há muitos estudos disponíveis a respeito dessa atuação. A constatação de que a ONG é um local de atuação recente do psicólogo e que apresenta características diferenciadas de outros tipos de organizações, justifica a relevância de conhecer as características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo nesse tipo de organização, que foi o objetivo desta pesquisa. Para responder ao problema de pesquisa, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com dez psicólogos de oito organizações não-governamentais diferentes. Os psicólogos atuavam no ambiente das organizações pesquisadas e tinham carga horária de trabalho que variava de 20 a 44 horas semanais. Os dados mostram que a atuação dos psicólogos predomina nas áreas Clínica, Escolar/Educacional e Organizacional, respectivamente, embora desde a regulamentação da Psicologia no Brasil tenham sido identificadas mudanças significativas no campo de atuação profissional. 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. Assim, é relevante o questionamento a respeito da adequação dessas práticas ao ambiente da ONG, bem como dos referenciais teóricos que os psicólogos utilizam para embasá-las. Com base nos dados da pesquisa também se pode demonstrar que valores característicos de ONGs (como dedicação a uma causa, assistencialismo e voluntariado), bem como a falta de recursos materiais e financeiros, que parecem ser mais comuns nesse tipo de organização, incidem na atuação dos psicólogos, acarretando entre outros fatores, o aumento da demanda de trabalho dos profissionais. Embora a presente pesquisa tenha possibilitado conhecimento sobre a atuação do psicólogo em ONGs, a escassez de estudos a respeito torna necessário o esforço contínuo por parte dos pesquisadores para elucidá-la ainda mais. Além disso, também são necessárias pesquisas a respeito das características das próprias ONGs, as quais possivelmente apresentam decorrências à atuação de todos os profissionais que nelas atuam, não apenas à do psicólogo.

Palavras-chave: atuação, psicólogo, organizações não-governamentais.

ABSTRACT

Non-governmental organizations are part of the Third Sector, which recently, in Brazil, has been expanding significantly when compared to private and government sectors. Along with the growth and diversification of the organizations which are part of the sector, the number of jobs in these organizations also gets bigger. The professionalism that the NGOs' managers have been seeking enables the integration of qualified workers in these organizations, including the psychologist. Although psychologists are working in the Brazilian NGOs, there are not many available studies from its actions. The statement that the NGO is a place where the psychologist has been recently working, and which has different characteristics from other organizations, justifies the importance of knowing the characteristics of his activities and context of work in this type of organization, which was this research's goal. To respond to it, the researcher did semi-structured interviews with ten psychologists of eight different non-governmental organizations. All the psychologists worked within the organizations and had work hours which varied from 20 to 44 hours per week. The research's data show that the psychologists acted predominantly in the Clinic, School / Educational and Organizational areas respectively, although significant changes in the profession's field have been identified since Psychology has been regulated in Brazil. Although it was identified efforts by some psychologists towards acting according to the psychological phenomenon identified by them, it was found that most professionals work adapting "traditional" practices that they know to the organizations' demands, instead of acting according to the possibilities of the Psychology field. Thus, it becomes relevant to question de propriety of such practices in the NGOs' context, as well as the theoretical references that psychologists use to support them. Data from the research also shows that characteristic values of NGOs (such as dedication to a cause, welfare and voluntary work) and the lack of financial and material resources, which seem to be more common in this type of organization, affect the performance of psychologists. Although this research had brought knowledge on the performance of the psychologist in NGOs, the lack of studies on the subject makes necessary the effort on the part of researchers to clarify it even more. Besides, there is also the necessity of research about the characteristics of the NGOs themselves, which may have consequences for the performance of all professionals who work in them, not only to the psychologist's.

Key words: performance, psychologist, non-governmental organizations.

LISTA DE TABELAS

TABELA 5.1 - Decomposição das variáveis sobre atuação do psicólogo utilizadas na construção do roteiro de entrevista.....	53
TABELA 6.1 - Caracterização dos participantes por sexo, ano e universidade na qual se formaram psicólogos e tempo aproximado de atuação como psicólogos.....	55
TABELA 6.2 - Caracterização dos participantes em relação à formação complementar em Psicologia.....	56
TABELA 6.3 - Caracterização da trajetória profissional dos participantes.....	57
TABELA 6.4 - Características do vínculo de trabalho dos participantes nas organizações não-governamentais.....	60
TABELA 6.5 - Caracterização das organizações não-governamentais pesquisadas.....	61
TABELA 6.6 - Semelhanças entre organizações não-governamentais e outras organizações.....	62
TABELA 6.7 - Diferenças entre organizações não-governamentais e outras organizações.....	64
TABELA 6.8 - Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais.....	65
TABELA 6.9 - Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais.....	70
TABELA 6.10 – Significados e valores das organizações não-governamentais.....	73
TABELA 6.11 - Voluntariado nas organizações não-governamentais.....	76
TABELA 6.12 - Áreas da Psicologia nas quais atuam os psicólogos das organizações não-governamentais.....	78
TABELA 6.13 - Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais.....	80
TABELA 6.14 - Atividades eventuais, rotineiras e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais.....	88
TABELA 6.16 - Atividades que não são necessariamente da área da Psicologia realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais.....	96
TABELA 6.17 - Interdisciplinaridade na atuação do psicólogo nas organizações não-governamentais.....	97
TABELA 6.18 - Importância da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais.....	100
TABELA 6.19 - Dedicção do psicólogo à atuação em organizações não-governamentais.....	102

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
ABSTRACT.....	5
LISTA DE TABELAS.....	6
1 RETROSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE O SURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS.....	8
2 O TERCEIRO SETOR.....	13
3 AS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS.....	18
4 ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO.....	27
5 MÉTODO.....	50
5.1 Participantes.....	50
5.2 Fontes de informação.....	50
5.3 Situação e ambiente.....	50
5.4 Equipamento e material.....	51
5.5 Procedimentos.....	51
5.5.1 <i>Contato com os participantes e com os dirigentes das organizações não-governamentais.....</i>	51
5.5.2 <i>Coleta das informações.....</i>	53
5.5.3 <i>Análise das informações.....</i>	53
6 APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO e INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES...	55
6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES.....	55
6.2 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS PESQUISADAS..	61
6.3 CARACTERÍSTICAS DAS ONGS E DECORRÊNCIAS À ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO.....	62
6.3.1 Semelhanças e diferenças entre organizações não-governamentais e outras organizações.....	62
6.3.2 Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais....	65
6.3.3 Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais.....	69
6.3.4 Significados e valores das organizações não-governamentais.....	73
6.3.5 Voluntariado nas organizações não-governamentais.....	76
6.4 CARACTERÍSTICAS DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS.....	78
6.4.1 Áreas de atuação da Psicologia nas quais atuam os psicólogos das organizações não-governamentais pesquisadas.....	78
6.4.2 Atividades realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais.....	79
6.4.3 Interdisciplinaridade na atuação dos psicólogos nas organizações não-governamentais.....	97
6.4.4 Importância da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais.....	99
6.4.5 Dedicção à atuação dos psicólogos nas organizações não-governamentais	102
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS.....	110
APÊNDICES.....	116
ANEXOS.....	119

1 RETROSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE O SURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS

No Brasil, as organizações não-governamentais são uma grande “promessa” de inserção para a atuação de profissionais. Essas organizações fazem parte de um setor em expansão, que vem crescendo consideravelmente em comparação aos setores governamental e privado lucrativo (TACHIZAWA, 2004). O crescimento do Terceiro Setor, a partir de mudanças na forma de gestão do Estado, gerou um aumento significativo no número e tipos de organizações não-governamentais. Cada vez mais, esse campo heterogêneo passou a ser uma alternativa de trabalho e emprego para profissionais liberais, incluindo o psicólogo. Embora as pesquisas coordenadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 1988, CFP, 2001) não tragam dados que permitam a estimativa precisa da participação dos psicólogos em ONGs brasileiras, eles vêm atuando nessas organizações. No entanto, não se sabe de que maneira isso ocorre. Em um estudo identificado a respeito da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais, realizado especificamente em ONGs na área da educação, Dadico (2003) fornece poucas informações a respeito das características da atuação profissional do psicólogo nesse “espaço”. Além da quantidade restrita de estudos brasileiros em relação à atuação de psicólogos nas ONGs, no Brasil, as bases da atuação profissional do psicólogo organizacional, por exemplo, foram construídas principalmente a partir de estudos em organizações públicas e privadas lucrativas, as quais possuem peculiaridades que as tornam distintas de ONGs. Tendo em vista o exposto, se faz relevante responder ao seguinte problema de pesquisa: **Quais as características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em organizações não-governamentais?**

O surgimento das organizações não-governamentais, sua atuação no espaço público e seu crescimento em número e importância, precisam ser entendidos em relação aos papéis exercidos pelo Estado e pela sociedade civil ao longo do tempo. Esses papéis sofreram modificações de acordo com os modelos de Estado vigentes em cada época, obedecendo a uma dada ordem conjuntural, inclusa em um processo de evolução histórica.

O termo ONG, em âmbito mundial, foi utilizado pela primeira vez após a Segunda Guerra Mundial, quando se constituíram as bases do *Welfare State* (Estado de Bem-estar Social). Nesse período, foram desenvolvidas ações para fornecer ajuda econômica e social aos países devastados pela guerra, tendo como objetivo a reconstrução da Europa e do Japão (ANDERSON, 2000). A Organização das Nações Unidas (ONU) passou a denominar as

organizações supranacionais e internacionais emergentes, não estabelecidas por acordos governamentais de *Non-Governmental Organizations (NGOs)* (ABONG, 2007). Nessa época, em todo o mundo, principalmente nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, começam a aparecer organizações de defesa dos direitos humanos e promoção social (ARANTES, 2000 *apud* DADICO, 2003).

O modelo do *Welfare State*, adotado pelos países capitalistas no período pós-guerra, surgiu como uma alternativa ao sistema comunista. A obtenção de um estado social, no qual predominasse uma forte intervenção estatal na sociedade, representava um atrativo para a busca de satisfação das necessidades básicas dos indivíduos. Assim, competindo com os princípios socialistas, o *Welfare State* objetivava a intervenção do Estado nas questões sociais. A estratégia funcionou por aproximadamente três décadas, porém, sobrecarregada diante de numerosas obrigações sociais, a estrutura estatal começou a mostrar sinais de desgaste. Diante da incapacidade do Estado de suprir as demandas sociais que se apresentavam infundáveis, começou a predominar a crença na atuação do mercado como peça-chave para o desenvolvimento. A crise do Estado propiciou o momento adequado para uma mudança de paradigma e contribuiu para a propagação das idéias neoliberais (ANDERSON, 2000).

A proposta neoliberal, a qual defende a redução do tamanho do Estado e limitação de seu papel (Estado mínimo), já vinha sendo delineada desde a Segunda Guerra Mundial. No entanto, foi a partir de 1973, devido à crise do modelo econômico pós-guerra, que o neoliberalismo passou a ganhar maior importância (ANDERSON, 2000). Meireles e El-Aouar (2002) relatam que a partir desse período, as idéias neoliberais que visavam o enxugamento da máquina estatal por meio de privatizações, desregulamentação, reforma fiscal, descentralização, e principalmente, redução da aplicação de recursos na área social, foram fundamentais para a propagação das ONGs. De acordo com Silva e Silva (2002), essas organizações procuravam suprir as deficiências na qualidade do atendimento dos serviços públicos, exigir direitos e promover o desenvolvimento em todo o mundo. Além disso, essas organizações eram independentes em relação ao governo e à iniciativa privada, compostas basicamente por voluntários e não buscavam o lucro, mas a melhora das condições de vida da população. Criadas a partir de iniciativas da sociedade civil, tais organizações passaram a ocupar espaços no âmbito social deixados pelos governos que adotaram as estratégias neoliberais e a incumbir-se da assistência às camadas menos favorecidas economicamente (MEIRELES e EL-AOUAR, 2002). Segundo Silva e Silva (2002) depois de algum tempo, as ONGs passaram a ser apoiadas pelo Estado, pela sua maior agilidade, flexibilidade,

proximidade dos problemas e pela confiança da população no trabalho dessas organizações, ao contrário da burocratizada, lenta e ineficiente máquina estatal.

Ainda que o modelo neoliberal tenha disseminado a idéia de participação da sociedade civil, argumentando que por meio da redução de gastos, especialmente dos sociais, o Estado se tornaria eficiente e o desenvolvimento econômico e social seriam viáveis, ele acaba contribuindo para o acirramento das desigualdades sociais. Assim, a crise do Estado se fez presente tanto no *Welfare State*, como no modelo neoliberal. Além disso, com o atual processo de globalização é necessária uma nova proposta de superação da crise, com a redefinição do papel do Estado. Entre a proposta neoliberal, a qual tem por objetivo retirar o Estado da economia, afastando tudo o que seja suscetível de perturbar a ordem espontânea do mercado, e a proposta social-democrática (Estado do Bem-estar Social), a qual visa a aumentar o papel do Estado, para que este possa intervir sempre que o mercado não tiver condições de coordenar adequadamente a economia, surge a proposta social-liberal (MEIRELES e EL-AOUAR, 2002). Pereira (1998, *apud* MEIRELES e EL-AOUAR, 2002) afirma que esta proposta tem como objetivo ser um meio-termo entre os dois extremos anteriores. Nela, o Estado é social porque continua a proteger os direitos sociais e a promover o desenvolvimento econômico, e liberal, porque para isso utiliza mais os controles de mercado e menos os controles administrativos. Nessa ótica, os serviços sociais e científicos são prestados principalmente, por meio de organizações públicas não-estatais competitivas. Meirelles e El-Aouar (2002) complementam afirmando que desta maneira, ocorre um movimento de publicização, no qual há a transferência dos serviços sociais e científicos realizados pelo Estado, para o chamado “Terceiro Setor”. Com isso, espera-se que o Estado se torne menos burocrático, podendo garantir os direitos sociais de forma mais eficiente e competitiva.

No Brasil, o surgimento e disseminação das organizações não-governamentais acompanharam as referidas mudanças nos modelos de Estado adotados pelos governos de países desenvolvidos. No entanto, a “identidade” das ONGs brasileiras se deu a partir da diferenciação das ações inerentes ao campo da filantropia e no posicionamento contrário ao Estado Autoritário no país. Landim (1993) relata que na década de 1960, com o início do regime militar, as atividades das ONGs não eram bem vistas pelas instâncias governamentais. Os trabalhos realizados incluíam assessoria a trabalhadores urbanos e rurais, e buscavam uma reflexão dos grupos sobre sua própria situação social, questionando a ordem vigente. As organizações agiam semiclandestinamente, investindo na continuidade de trabalhos inseridos pelos Centros de Educação na década de 1950, na linha da educação popular. Tais Centros,

permeados por um ideário desenvolvimentista, cultuavam valores como autonomia e cidadania.

Nos anos 70, do século 20, assim como na década anterior, as ONGs desenvolveram seu papel de mediadoras dos movimentos sociais e de apoio às causas populares, lutando pela democratização da sociedade brasileira. O papel político dessas organizações variava de acordo com as conjunturas políticas específicas e com as necessidades dos movimentos (FRAGA, 2002).

Com o fim do regime militar no Brasil, nos anos 1980, ambas as questões sindical e de organização dos movimentos populares mudaram de configuração, por meio da livre organização dos sindicatos e de uma maior expressividade dos movimentos de bairro. Devido a uma conjuntura mais propícia às reivindicações populares, aos poucos as ONGs foram abandonando essas temáticas, principalmente o trabalho com os movimentos sindicais, e buscando novos espaços para atuar. Houve uma proliferação de organizações que se denominavam no campo da luta por melhores condições de vida e por acesso à cidadania, as quais atuavam em novos campos, como meio ambiente, crianças e adolescentes e discriminação de minorias étnicas e sexuais. As relações com o Estado também começaram a se modificar, mas ainda permanecia o antagonismo do Estado ao ideário das ONGs, pautado na auto-organização popular e na autogestão social (FRAGA, 2002).

Ao final dos anos 1980, e principalmente na década seguinte, as mudanças políticas advindas da adequação da proposta neoliberal ao país e da Constituição Brasileira tiveram importantes reflexos na relação do Estado com as ONGs. Com a emergência de um projeto de Estado mínimo, este se isenta progressivamente da garantia de direitos, por meio da redução de suas responsabilidades sociais e sua transferência para a sociedade civil. A constituição Brasileira de 1988 foi fundamental na implementação de espaços de participação da sociedade civil na gestão da sociedade, criando mecanismos de participação de organizações não-governamentais em conselhos, execução de atividades e fiscalização da “coisa pública” (DAGNINO, 2004). Nesse período, por ocasião do 1º Encontro Internacional de ONGs e Agências do Sistema da Organização das Nações Unidas, é instituída a Associação Brasileira de Organizações não-governamentais (ABONG), fórum de representação das ONGs brasileiras (DADICO, 2003). Outra ocorrência no período, fundamental para a visibilidade das ONGs no país, foi o Fórum Global das Organizações não-governamentais, ocorrido na Conferência Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92), no Rio de Janeiro. Foi a partir desse momento que a mídia, em geral, passou a reconhecer as ONGs, diante da

repercussão internacional do evento e da capacidade de mobilização das mesmas (NEDER, 1998; MENDES, 2002).

Os governos civis eleitos posteriormente aos governos militares criaram diversos programas destinados ao envolvimento das ONGs e outras organizações do Terceiro Setor. Fraga (2002) ressalta que de 1995 a 2002, o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), estimulou a criação desses programas, sendo muitos deles claramente direcionados à substituição de tarefas que eram realizadas anteriormente por organismos estatais, conforme a proposta de esvaziamento do compromisso e do papel do Estado na área social. Falconer (1999) complementa que por meio dos programas de Reforma Administrativa e Comunidade Solidária, o Governo FHC propôs um mecanismo de publicização e criação de organizações sociais sem fins lucrativos, com o objetivo de descentralizar a administração pública burocrática. Controladas e financiadas pelo governo federal, essas organizações teriam condições de atender o público com as mesmas vantagens atribuídas às sem fins lucrativos em geral: a sua operação com maior autonomia, a possibilidade de controle social direto da sociedade, a eficiência de gestão e a qualidade dos serviços oferecidos.

Constata-se então, que o crescimento e consolidação das ONGs no Brasil se deram à medida em que o campo diversificado de associações civis era criado e fortalecido, sobretudo a partir dos anos 1970. Devido às mudanças políticas ocorridas no país, esse processo caminhou em progressão geométrica pelas décadas de 80 e 90 do mesmo século, em consonância com o crescimento e consolidação das ONGs no mundo. A partir do crescimento quantitativo e da importância da função das organizações não-governamentais, bem como de outras organizações com propósitos semelhantes, emergiu a necessidade de delimitação de um novo setor para enquadrá-las. Neste sentido, o estudo das características da atuação dos psicólogos em ONGs permite identificar questões relativas à inserção do profissional de Psicologia em um mercado de trabalho que passa a oferecer vagas em um “novo” contexto de atuação, que não o de organizações públicas ou privadas focadas no lucro.

2 O TERCEIRO SETOR

O termo Terceiro Setor surgiu na Inglaterra nos anos 1980, aproximadamente três décadas após o termo organizações não-governamentais ser cunhado. De acordo com Coelho (2000, p.33): “a estruturação desse setor é, portanto, resultado de uma combinação de fatores específicos de cada país. Entra nesse cômputo a formação sócio-econômica, as opções políticas realizadas e a própria cultura política local”.

Assim, diferentes expressões são utilizadas em diferentes países. Salamon e Anheier (1997) apresentam alguns termos utilizados como Terceiro Setor: *non-profit sector*, *charitable sector*, *independe sector*, *voluntary sector*, *tax-exempt sector*, *non-governmental organizations (NGO's)*, *associational sector*, *économie sociale*, e outros. Salamon (1992, *apud* Salamon e Anheier, 1997), analisando estes termos, salienta que cada um deles enfatiza um aspecto da realidade representada por estas organizações, ao passo que deixa de fora outros aspectos.

Da mesma maneira que não existe um termo comum utilizado em nível mundial, também não existe uma conceituação em comum para os diversos termos. No entanto, há autores que defendem a necessidade de que ocorra uma convergência. Para Silva e Aguiar (2001), encontrar uma conceituação para o Terceiro Setor que reúna as mais diversas organizações que o compõem, baseada em seus pontos em comum, é essencial para que sejam determinados os limites entre o Terceiro Setor, o Mercado e o Estado. Fernandes (1994) acredita que a delimitação do Terceiro Setor permite uma compreensão de que os três setores interagem e que Mercado e Estado não são regidos somente por uma lógica intrínseca. Neste contexto, o “comportamento” (grifos da autora) do Terceiro Setor de um país muito provavelmente influenciará as esferas política e econômica. Assim, a construção de uma “identidade” do setor é fundamental para que suas ações políticas tenham força e notoriedade, e a partir disso, para que o setor possa consolidar-se ainda mais, fortalecer-se e ser capaz de melhor lidar com os problemas da sociedade civil em que se insere (SILVA e AGUIAR, 2001). Os autores também acreditam que a definição de seu “papel” (grifos da autora) permite compreender as transformações às quais estão sujeitas as sociedades globais.

Assim, delimitar e definir o Terceiro Setor é uma preocupação de autores que estudam o fenômeno, tal como Fernandes (1995/1996, *apud* Domeneghetti, 2001, p. 20) que o considera

o conjunto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia, do mecenato, expandindo o seu sentido para outros domínios, graças sobretudo à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.

Salamon e Anheier (1997) apresentam uma tentativa de definição para o conjunto de organizações que o compõem, a qual denominam estrutural/operacional. Esta definição, que de acordo com Silva e Aguiar (2001) é a mais amplamente aceita e utilizada, é caracterizada pela atribuição de cinco características às organizações. Desta forma, uma primeira característica é que uma organização do Terceiro Setor deve ser estruturada, ou seja, possuir certo nível de formalização de regras e procedimentos, ou algum grau de organização permanente. A organização deve também ser privada, sem nenhuma relação institucional com o governo, embora possa dele receber recursos. Outra característica refere-se à autonomia, de modo que, a organização precisa possuir os meios para controlar sua própria gestão, não podendo ser controlada por entidades externas. Além disso, não pode distribuir o lucro gerado entre seus proprietários ou dirigentes. Assim, o que distingue essas organizações não é o fato de não possuírem “fins lucrativos”, e sim, o destino que é dado aos lucros, quando existem. Eles devem ser dirigidos à realização da missão da organização. A última característica refere-se ao fato de que a organização precisa envolver um grau de participação voluntária (trabalho não-remunerado). A participação de voluntários pode variar entre organizações e de acordo com a natureza das atividades por elas desenvolvidas.

Mesmo com uma tentativa aparentemente bem sucedida de delimitar as organizações do Terceiro Setor a partir da existência de certas características, constata-se que ainda há dificuldades em definir e contemplar a heterogeneidade do setor no Brasil. Em pesquisa realizada no período de 1999 a 2000, com organizações do Terceiro Setor da região do Vale do Rio dos Sinos, no Rio Grande do Sul, Karawejczyk (2006) analisou que a maioria dos trabalhadores das organizações estudadas, de todos os níveis hierárquicos, fazia parte do quadro funcional da organização. Grande parte dos gestores entrevistados declarou não se sentir segura com a utilização de trabalho voluntário, apontando principalmente questões relacionadas ao comprometimento do voluntário junto à organização. Tostes (2006) em pesquisa realizada em uma organização não-governamental, com o objetivo de avaliar sua sustentabilidade nas dimensões sociopolítica, técnico-gerencial, financeira, e de controle governamental e social, relatou que a organização pesquisada também não possuía voluntários no quadro funcional. Assim como na pesquisa anterior, a falta de comprometimento por parte dos voluntários também foi mencionada pelos gestores como motivo para a não utilização dos

mesmos nas atividades da organização. Esta constatação demonstra que existem organizações do Terceiro Setor que não utilizam trabalho voluntário, as quais, portanto, não se enquadrariam na definição estrutural/operacional.

Embora nem todas as organizações do Terceiro Setor utilizem o trabalho voluntário, e dentre elas, as organizações não-governamentais, o voluntariado é um elemento significativo para essas organizações. Isso porque os significados presentes nessas organizações são construídos, dentre outros aspectos, a partir das concepções de voluntariado que predominam nessas organizações. Assim, conhecer a respeito do histórico do trabalho voluntário no Brasil e das diferentes concepções que surgiram ao longo das décadas, permite que se tenha uma noção a respeito dos significados e dos valores que perpassaram a cultura das organizações do Terceiro Setor, e dentre elas as ONGs, em determinados períodos.

Os primeiros registros históricos do **trabalho voluntário** no Brasil datam do surgimento das Santas Casas de Misericórdia, seguido do Movimento Escoteiro, inspirado pela compaixão, ligada à religiosidade. Na década de 1930, o desenvolvimento de políticas assistencialistas se intensificou um pouco mais, e em 1942 foi criada a Legião Brasileira de Assistência (LBA). Nos anos 1950 e 1960, com o início dos movimentos sociais, em grande parte religiosos, o trabalho voluntário ainda possuía um caráter assistencialista e elitista, baseado na ajuda ao próximo. No decorrer das décadas de 1960 e 1970, com o surgimento das ONGs no Brasil, o voluntário passou a ser a figura central dos movimentos sociais, adquirindo um caráter militante, de busca pelo exercício da cidadania, adicionado aos valores de solidariedade e compaixão (DOMENEGHETTI, 2001).

Segundo Landim (2001), de 1979 até início dos anos 1990, funcionou o Programa Nacional do Voluntariado da LBA (PRONAV), por meio de núcleos de voluntariado e grupos de voluntários. A estrutura era centralizada, e tinha a Primeira Dama do país como presidente do programa, e as esposas de governadores e prefeitos como coordenadoras estaduais e municipais, respectivamente. De acordo com a autora supracitada, o programa tinha um modelo clássico de centralização e facilitação do clientelismo, do desvio de recursos públicos e do assistencialismo por mulheres da elite, tendendo a reproduzir desigualdades e hierarquias. Isso contribuiu para que os termos voluntariado e doações ganhassem uma conotação negativa.

A partir do final dos anos 1990, intensifica-se uma inédita visibilidade e incentivo ao "trabalho voluntário" e à "doação", por meio de matérias diárias na mídia sobre iniciativas individuais exemplares, periódicos, centros de voluntariado, campanhas de doação, páginas de internet de oferta e procura de voluntários, cursos de capacitação ou promoção do

voluntariado empresarial, entre outras iniciativas (LANDIM, 2001). Nesse contexto, foram introduzidas modificações nas concepções de voluntariado. Azevedo (2007) analisa que gradativamente o voluntariado perde a conotação de assistencialismo e ajuda, passando a ser visto atualmente como uma forma de fazer valer os direitos garantidos a todos e dispostos na Declaração Universal dos Direitos Humanos. A autora relata que em meados dos anos 1990, a partir das ações sociais, mais voltadas à cidadania, a necessidade de profissionalização para o corpo de voluntários, assim como para a gestão envolvida é identificada. Em documento do Programa Comunidade Solidária, mencionado por Landim (2001, p. 8), em 1997, o Programa Voluntários é lançado, visando a

implantação de uma cultura moderna do voluntariado, preocupada principalmente com a eficiência dos serviços e a qualificação dos voluntários e instituições. (...) A nova visão do trabalho voluntário não tem nada a ver com caridade e esmola nem com ocupação de quem sofre de tédio.

Segundo a autora, essa nova visão de trabalho voluntário tem a ver com “cidadania participativa” e com “eficiência e resultados”. Para Azevedo (2007), a aprovação da Lei nº 9.608/98, que regulamenta o trabalho voluntário e a declaração da ONU em 2001, instituindo 2001 como o ano Internacional do Voluntário, estimularam, devido à constante busca de profissionalização, o gerenciamento dos voluntários, fomentando assim, a eficácia dos projetos e ações dessas organizações. Landim (2001) analisa que as novas concepções de voluntariado trazem idéias como qualidade da ação, competência, eficiência, resultados, escolha individual autônoma, talento, assim como o civismo.

Apesar de determinadas concepções predominarem em determinados períodos, atualmente coexistem organizações com ideologias, significados e valores diferenciados, influenciados pelas concepções de voluntariado que nelas predominam. Além destas, outras características permitem identificar o Terceiro Setor. De acordo com Silva e Aguiar (2001), o termo Terceiro Setor é utilizado considerando-se o Estado (organizações públicas) como Primeiro Setor e o Mercado (organizações privadas) como Segundo Setor. Para os autores, o Terceiro Setor é reconhecido por conjugar as finalidades do Primeiro com o método do Segundo, ou seja, as organizações que o compõem visam benefícios coletivos (embora não sejam integrantes do governo) e de natureza privada (embora não objetivem distribuir lucros). Coelho (2000) menciona que para pesquisadores americanos e europeus, o termo Terceiro Setor expressa uma alternativa para as desvantagens tanto do mercado, associadas à maximização do lucro, quanto do governo, associadas à sua burocracia inoperante. Assim,

segundo a avaliação dos pesquisadores, o termo combina a flexibilidade e a eficiência do mercado com a equidade e a previsibilidade da burocracia pública.

O campo de atuação criado pelo Terceiro Setor é caracterizado pela participação da sociedade. As ações por ela executadas são tipicamente aquelas que o Estado não executa e que são caras demais para serem geridas por organizações regidas pelo mercado. Como representantes ativos da sociedade civil, os cidadãos catalisam trabalho, em grande parte voluntário, em substituição aos serviços oferecidos pelo Estado (SILVA e AGUIAR, 2001). O termo Terceiro Setor implica então, uma expansão da idéia corrente sobre esfera pública, passando a ser entendida além dos limites do âmbito do Estado, mas também, como atividade cidadã. Ocorre assim, a ampliação do conceito de público como sinônimo de estatal, passando a admitir-se um público não-estatal (FERNANDES, 1994; FALCONER, 1999).

No Brasil, constata-se a heterogeneidade na composição do setor. De acordo com a ABONG (2007) o Terceiro Setor abrange as organizações não-governamentais; as organizações filantrópicas, cujo surgimento no Brasil remonta aos jesuítas na época do descobrimento do país; e organizações empresariais, criadas por organizações do Segundo Setor, principalmente a partir da proposta neoliberal. Mais uma vez, é possível reiterar que a heterogeneidade de organizações pertencentes ao setor dificulta uma definição comum, e que esta é percebida principalmente nos últimos anos, a partir do momento em que há um grande aumento de quantidade e dos tipos dessas organizações. Nas palavras de Fisher e Falconer (1998, p.2) “(...) [O] Terceiro Setor foi se ampliando sem que este termo, usado para designá-lo, seja suficientemente explicativo da diversidade de elementos componentes do universo que abrange”. A dificuldade de delimitação do Terceiro Setor perpassa as organizações que o compõe, dentre as quais as organizações não-governamentais estão incluídas, dificultando assim, uma definição comum que abranja a diversidade dessas organizações e o conhecimento sobre a atuação dos profissionais nelas inseridos.

3 AS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS

Encontrar uma **conceituação** comum também é tarefa difícil quando se trata especificamente de organizações não-governamentais. Este termo não é definido em lei, o que permite definições diferentes por parte de diversos autores e gera múltiplas interpretações. Adicionando a essa imprecisão, Coelho (2000) relata que outros termos são por vezes utilizados como sinônimos de ONG, como por exemplo, Terceiro Setor, organizações voluntárias, organizações sem fins lucrativos e setor independente, o que diversifica ainda mais as possibilidades. Em termos de classificação, a autora complementa que a falta de precisão conceitual, demonstrada pela multiplicidade de denominações, revela a dificuldade de enquadrar toda a diversidade desse tipo de organizações em parâmetros comuns. Essa diversidade deve apresentar decorrências para a prática dos profissionais que atuam nessas organizações.

A definição textual de ONG (ou seja, aquela organização que não é administrada e mantida exclusivamente pelo governo nem pela iniciativa privada) é tão ampla que abrange qualquer organização de natureza não-estatal (ABONG, 2007). Para Tenório (2002), as ONGs são organizações sem fins lucrativos voltadas para o atendimento das carências e necessidades das populações desprovidas da ação do Estado, por meio da promoção social, visando contribuir para um processo de desenvolvimento que supõe transformações estruturais da sociedade. As numerosas definições encontradas possuem em comum o fato de considerarem as ONGs como entidades civis, de natureza privada (não pública) e sem fins lucrativos. Para a ABONG (2006):

São consideradas ONGs, as entidades que, juridicamente constituídas sob a forma de fundação ou associação, todas sem fins lucrativos, notadamente autônomas e pluralistas, tenham compromisso com a construção de uma sociedade democrática, participativa e com o fortalecimento dos movimentos sociais de caráter democrático, condições estas, atestadas pelas suas trajetórias institucionais e pelos termos dos seus estatutos.

A ABONG identifica as ONGs como pertencentes ao Terceiro Setor, juntamente com outros segmentos com “identidades” distintas, como as entidades filantrópicas e os institutos empresariais. Em relação aos **aspectos jurídicos**, o artigo 16, do Código Civil Brasileiro prevê dois formatos para a constituição de uma organização não-governamental: associação e fundação. Juridicamente toda ONG é uma associação civil ou uma fundação privada (ABONG, 2007). No entanto, nem toda associação civil ou fundação privada é uma ONG.

Como exemplificado pela ABONG, as ONGs podem ter objetivos e atuações bastante distintos, até opostos de outras associações civis e fundações privadas, como clubes recreativos, hospitais e universidades privados, asilos, associações de bairro, creches, fundações e institutos empresariais, associações de produtores rurais, associações comerciais, clubes de futebol, associações civis de benefício mútuo, entre outros. De acordo com Tachizawa (2004), as Organizações Sociais (OSs) (Lei 9.627, de 15/05/1998) e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) (Lei 9.790, de 23/03/1999) são organizações que se enquadram entre as ONGs. O autor informa que a maioria das organizações não-governamentais é legalizada como associação civil, já que uma fundação privada implica a existência de um patrimônio prévio expressivo para sua constituição e de um instituidor.

Em termos de **estrutura interna**, as ONGs operam obrigatoriamente com um órgão de natureza deliberativa (Assembléia Geral) e um órgão de natureza decisória (Diretoria, também denominada Conselho Administrativo). Já a criação de um Conselho Fiscal é obrigatória nos casos em que a organização pretende qualificar-se como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, e a criação do Conselho Consultivo é sempre facultativa. A denominação dos órgãos mencionados é uma questão meramente semântica, podendo variar de uma situação para outra. A Assembléia Geral é a reunião legalmente obrigatória e periódica dos membros da ONG, para fins de deliberação sobre diretrizes, procedimentos e práticas a serem adotadas pela organização, sendo o local no qual se tomam as grandes decisões e se elege a Diretoria. Esta, por sua vez, pode ser exercida por uma única pessoa ou de forma coletiva, por eleição ou designação, de acordo com o estatuto social de constituição da ONG ou regimento interno (TACHIZAWA, 2004).

Em relação ao **foco de atuação**, essas organizações podem ser bem diversificadas. Elas podem atuar em educação, saúde, cultura, comunidade, apoio à criança e ao adolescente, meio ambiente, apoio a portadores de deficiência, parceria com o governo ou em outras categorias. (TACHIZAWA, 2004). Assim, o termo organizações não-governamentais tem comportado, nos últimos anos, organizações variadas com práticas diversas, mas que se configuram historicamente como um campo de práticas sociais comuns a entidades que atuaram apoiando a luta pelos direitos que movimentos sociais emergentes reivindicavam (FRAGA, 2002). Ao apoiar tais movimentos e associações públicas comunitárias, a ação pública das ONGs ganhou visibilidade e transparência sob as mais diversas áreas de ação, como defesa dos direitos humanos, direitos sociais, superação da desigualdade social,

formação/educação de agentes de transformação social, prestação de serviços à comunidade e ambientalismo (NEDER, 1998).

Atualmente, atuam no mesmo contexto, organizações com **objetivos** bem diferenciados. No Brasil, as ONGs criadas ao longo da década de 1990 apresentam perfis e perspectivas sociais diversas daquelas surgidas, em grande parte, nas décadas de 1970 e 1980, cujos objetivos eram de promoção da cidadania, defesa de direitos e luta pela democracia política e social. Silva e Aguiar (2001) relatam que dentre o variado conjunto das organizações do Terceiro Setor (do qual as ONGs são as mais significativas) encontram-se as que visam promover benefícios coletivos privados, objetivando ajuda mútua e defendendo interesses de um grupo restrito de pessoas, sem considerável alcance social. Já outras organizações visam promover benefícios coletivos públicos, pois atendem interesses mais gerais da sociedade e produzem bens ou serviços que tragam benefícios para a sociedade como um todo. Em pesquisa já citada, realizada em organizações do Terceiro Setor do Rio Grande do Sul, Karawejczyk (2006) identificou organizações cujas origens não lhes conferem o caráter de foro de atuação política. De acordo com a autora, essas organizações se caracterizam melhor pela profissionalização de seus serviços, buscando qualificar os programas e ações de assistência social que prestam à comunidade.

Algumas das características do variado conjunto de ONGs, resultantes das mudanças que ocorreram em seu movimento histórico, são motivo de debate e polêmica. O distanciamento entre ONGs e movimentos sociais tem sido criticado, embora haja o reconhecimento da importância dos trabalhos desenvolvidos por essas organizações. Outra crítica relevante é direcionada ao esvaziamento do compromisso do Estado para com as questões sociais, que acaba terceirizando os serviços voltados para a sociedade, por meio da doação de recursos financeiros para as organizações. A subcontratação de trabalhadores para determinados fins, sem garantias legais, também gera discussão, no sentido de que as ONGs contradizem suas práticas históricas quando adotam medidas que não garantem os direitos dos trabalhadores. Se por um lado as críticas são procedentes, há um fator positivo relevante: a organização da sociedade civil, para ocupar espaços antes preenchidos pelo Estado, gerou um **crescimento** substancial **no número de ONGs**, principalmente a partir dos anos 1990.

Tachizawa (2004) chama atenção para o fato de como as datas de fundação das ONGs associadas à ABONG são recentes. As organizações com fundação nos anos 1970 compõem 21% do conjunto. Praticamente 60% das organizações afiliadas à ABONG foram legalmente fundadas a partir de 1985, e 15,4% são mais novas, tendo sido criadas a partir dos anos 90. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2002

mostrou a mesma tendência. A pesquisa foi realizada com 276.000 Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos (FASFIL) registradas no Cadastro Central de Empresas (CEMPRE). O número de FASFIL era equivalente a 55% do total das 500.000 organizações sem fins lucrativos no Brasil e 5% do “universo” das cerca de 5,3 milhões de organizações públicas, privadas lucrativas e privadas não-lucrativas. De acordo com os dados, 62% dessas organizações foram criadas a partir de 1990, tendo no máximo 11 anos na data de realização do estudo. Por meio da pesquisa desenvolvida pelo IBGE, foi demonstrado que a cada década o crescimento dessas organizações se acelera: as que foram criadas na década de 1980 são 88% mais numerosas do que as criadas nos anos 70, e as criadas na década de 1990 são 124% mais numerosas do que as criadas na década anterior (IBGE, 2002).

Com esse crescimento, as organizações não-governamentais passaram a se apresentar, cada vez mais, como **possibilidade de trabalho** para muitas pessoas. Um estudo coordenado pelo Instituto Superior de Estudos Religiosos (ISER) no Brasil, encomendado pelo *Johns Hopkins Center for Civil Society Studies* em 22 países da América, Ásia, Europa e Oceania (Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Holanda, Espanha, Reino Unido, Austrália, Israel, Japão, Estados Unidos, República Tcheca, Hungria, Polônia, Romênia, Eslováquia, Argentina, Brasil, Colômbia, México e Peru), indicou uma tendência de crescimento de postos de trabalho no Terceiro Setor do país. No Brasil, entre 1991 e 1995, o mercado de trabalho cresceu 20% e no Terceiro Setor em particular, o crescimento chegou quase a 45% (TACHIZAWA, 2004). De acordo com o mesmo estudo, nas áreas de atuação consideradas típicas (educação e pesquisa, saúde, assistência social, cultura e recreação, religião, ambientalismo, desenvolvimento e defesa de direitos e associações profissionais), o Terceiro Setor cresceu em relação aos demais. A ocupação de pessoal nestas áreas teve 5% de redução no Primeiro Setor e crescimento de 1,4% no Segundo. Em comparação, o crescimento de ocupação de pessoal do Terceiro Setor nas áreas mencionadas foi de 3,4%. Em 1995, este comportava aproximadamente 1.120.000 pessoas ocupadas e remuneradas (1,7% da população ocupada do país) (DADICO, 2003). Este valor equivale a 2,5% dos postos de trabalho no Brasil, 3,2% se incluído o trabalho em instituições religiosas, enquanto que a média de postos de trabalho nos outros 22 países pesquisados foi de aproximadamente 4,8%, sendo a maior na Holanda (12,6%) e a menor no México (0,4%). Isso aponta uma tendência ao aumento no número de empregos do setor (CAMPAGNAC, 2006).

De acordo com a já mencionada pesquisa do IBGE, em 2002 as fundações privadas e associações sem fins lucrativos já empregavam 1,5 milhão de assalariados, o triplo de servidores públicos federais na ativa no mesmo ano (500.000). Vieira (1999, *apud*

CAMPAGNAC, 2006) acredita que na América Latina, as organizações de público não-estatal, em relação à geração de empregos, seriam as responsáveis por suprir a carência de postos de trabalho, preenchendo o vazio deixado pelo Estado.

Juntamente com a ampliação do número de trabalhadores no Terceiro Setor, aumentou a busca por profissionais qualificados para atuar nessas organizações. Salamon (1997) acredita na força econômica do setor, alegando que o investimento em qualificação profissional se dá pela característica, não apenas de ações humanitárias, mas de prestadoras de serviço dessas organizações. Para Teixeira (2003, *apud* CAMPAGNAC, 2006) a **profissionalização** nessas organizações tem como objetivo banir o caráter apenas voluntário e precário das mesmas.

Em 1991, foi realizado um estudo sobre ONGs no Brasil, a partir de questionários respondidos por membros de 102 ONGs. Os dados sobre o perfil acadêmico dos dirigentes dessas organizações apontaram uma alta qualificação: 87% dos dirigentes possuíam diploma universitário (em Filosofia, Sociologia, Economia, Teologia, Direito e outras) e 39% pós-graduação, dos quais 19% haviam concluído seus estudos no exterior (WANDERLEY, 2002, *apud* CAMPAGNAC, 2006). A ABONG (2002), em pesquisa realizada com suas associadas, identificou que aproximadamente 47% das ONGs possuíam profissionais com nível superior completo ou incompleto, sendo que dos profissionais graduados, aproximadamente 12% possuíam nível de pós-graduação completo ou incompleto. Para Campagnac (2006) pode-se perceber uma relativa valorização curricular de pessoal especializado atuante em ONGs, até mesmo pelo fato de essas organizações serem reconhecidamente importantes para produção de conhecimento destinado à geração de alternativas de desenvolvimento sustentável e justiça social.

Silva e Silva (2002) argumentam que a busca por profissionalização indica uma necessidade das ONGs de serem rentáveis, produtivas e eficientes para poder competir na captação dos recursos dos doadores privados e das administrações públicas. Para que atinjam seus objetivos, alguns autores (FALCONER, 1999; TENÓRIO, 2002; TACHIZAWA, 2004) defendem a **melhoria da gestão organizacional** nessas organizações. Para Falconer (1999) há um consenso entre estudiosos e pessoas envolvidas no cotidiano de organizações sem fins lucrativos de que, no Brasil, a deficiência no gerenciamento destas organizações é um dos maiores problemas do setor. Assim, o aperfeiçoamento da gestão, por meio da aprendizagem e da aplicação de técnicas oriundas do campo da Administração, é um caminho necessário para que essas organizações atinjam melhores resultados.

Carvalho (2000) constata que a transferência das técnicas das organizações mercantis de caráter privado e das empresas do setor público para as organizações do Terceiro Setor tem originado maior divisão do trabalho e das tarefas, uma estrutura hierárquica mais concentrada, o uso do planejamento estratégico como instrumento de gestão e maior complexidade administrativa e formalização dos processos de gerência. A partir de uma pesquisa realizada com as ONGs de São Paulo filiadas à ABONG, Aguiar e Martins (2004) buscaram caracterizar as configurações das estruturas organizacionais, com base nas seis configurações de Mintzberg. Na pesquisa eles constataram que, com base na tipologia de Mintzberg, a configuração da estrutura organizacional predominante entre as ONGs pesquisadas foi a burocracia profissional, embora estas não apresentassem configuração de estruturas organizacionais pura. Ainda de acordo com os autores supracitados, as características desse tipo de organização são: a utilização massiva de treinamento para padronizar as habilidades dos colaboradores e a utilização do parâmetro da doutrinação como complementar a esse mecanismo de padronização. Ademais, essas organizações preferem ambientes que sejam ao mesmo tempo estáveis (para que possam padronizar) e complexos (para que possam descentralizar, ainda que de forma limitada). Apresentam ainda pouca especialização vertical das tarefas, bem como tamanhos e idades variadas.

Coelho (2000), em pesquisa comparativa envolvendo organizações sem fins lucrativos brasileiras e norte americanas, aponta uma semelhança nas estruturas de funcionamento das organizações, e que de fato existe uma certa **burocratização** no funcionamento das mesmas. Essas constatações contrastam com a dos autores Le Magadoux e Roca (1989, *apud* Silva e Silva, 2002), em uma análise a quase duas décadas atrás:

Uma característica importante das ONGs é sua escassa burocratização, seus baixos custos e sua reduzida estrutura administrativa, em boa medida derivadas de sua própria natureza não lucrativa unida a sua limitada estrutura financeira. (...). Sua ação se apresenta como alternativa aos pesados, custosos e menos controláveis aparatos estatais ou intergovernamentais.

Segundo Carvalho (2000), a “visão romântica” (grifos da autora) da organização horizontal, baseada na igualdade e na ausência de hierarquia e autoridade, progressivamente dá lugar ao paradigma moderno da competência, da produtividade e da eficiência no mundo do voluntariado e suas organizações. Coelho (2000) corrobora com tal constatação, afirmando que cada vez mais as organizações do Terceiro Setor (em grande medida as ONGs e em menor proporção as associações) além de buscar a melhoria da qualidade dos serviços, estão

preocupadas em planejar sua atuação a longo prazo, de forma a se precaverem de mudanças conjunturais.

Silva e Silva (2002) afirmam que o caráter informal e escassamente burocrático, citado como uma das vantagens das ONGs frente a outras organizações, parece estar se alterando especialmente em razão do volume de recursos que vêm sendo alocados, seja por iniciativas privadas ou estatais, trazendo como consequência, a necessidade de controle e administração mais formais e rígidos. Os autores supracitados, em pesquisa realizada por meio de questionários, em 90 ONGs alagoanas, concluíram que essas organizações estão se burocratizando, assimilando estruturas e processos antes inexistentes para as mesmas, devido a pressões de diversas ordens, mas principalmente por pressões de outras organizações próximas a elas, como as organizações financiadoras de suas atividades. A presença de indicadores de alta burocratização foi sensivelmente maior entre as ONGs que são financiadas por outras organizações, ao contrário daquelas que contam com financiamento de pessoas físicas.

A preocupação pela captação de **recursos financeiros**, que aparentemente vem transformando as organizações não-governamentais, é justificada por Tenório (2002), o qual afirma que as ONGs brasileiras passam por um momento de dificuldade quanto à obtenção de recursos. Essa sentença é reforçada por Tachizawa (2004), quando relata que uma das tendências das ONGs é a preocupação crescente com a sustentabilidade. As organizações não-governamentais sobrevivem de recursos financeiros resultantes de parcerias nacionais (doações particulares, estatais ou de organizações privadas), internacionais (doações de organizações de cooperação internacional) ou por mecanismos de auto-sustentabilidade, como venda de camisetas e souvenirs (CAMPAGNAC, 2006). Fraga (2002) relata que até meados dos anos 1980, as ONGs não geravam recursos financeiros próprios, por desenvolverem atividades de caráter social, sem buscar a obtenção de lucros. Como o acesso aos fundos públicos no país não estava disponível, eram as agências de cooperação internacional que garantiam a sustentação material para o desenvolvimento de suas atividades. Atualmente, ainda vigora a relevância da captação de recursos provenientes do exterior para o funcionamento das ONGs brasileiras. Segundo pesquisa realizada pela ABONG, no ano de 2002, 78,5% de suas organizações afiliadas recebiam verbas de agências internacionais de cooperação (TACHIZAWA, 2004).

No entanto, o montante proveniente das agências internacionais de cooperação, as quais têm se direcionado para regiões mais necessitadas (como África e Leste Europeu), vêm diminuindo (TENÓRIO, 2002). Além disso, de acordo com Carvalho (2000), a burocratização

das ONGs faz aumentar os custos de pessoal, de infra-estrutura, de comunicação e de marketing, o que por sua vez, geram a necessidade de um aumento na arrecadação de fundos. A diminuição dos recursos vindos do exterior e o aumento nos gastos das ONGs justificam a busca crescente de recursos por outros meios, como o Estado e as organizações privadas. Roesch (2002) salienta que a relação com o Estado, em especial, torna-se facilitada em decorrência das possibilidades por este proporcionadas. Assim, a busca de parcerias entre Estado e ONGs têm sido crescente, como forma das ONGs obterem recursos e do Estado descentralizar a prestação dos serviços sociais. De acordo com Tachizawa (2004), a partir das iniciativas que surgiram com as novas propostas do Estado, houve um crescimento do aporte de verbas dos órgãos governamentais nas três esferas federativas (municipal, estadual e federal). De acordo com dados da pesquisa realizada pela ABONG em 2002, entre 1993 e 2001, essa fonte de recursos passou de 3,2% a 18,4% do orçamento total das ONGs pesquisadas (ABONG, 2002). Apesar das novas parcerias, aparentemente as ONGs trabalham com recursos financeiros limitados ou escassos.

Essa limitação, ou até mesmo escassez, de recursos financeiros das ONGs pode ocasionar a falta de recursos materiais e trazer decorrências para a atuação dos profissionais de ONGs, dentre eles, para o psicólogo. Além disso, segundo Campagnac (2006), a mobilização de recursos financeiros é fundamental para o pagamento de salários, pois, embora muitas ONGs contem com trabalho voluntário, a maior parte dos seus funcionários é remunerada. Assim, a escassez de recursos financeiros das ONGs também deve apresentar conseqüências para o salário dos funcionários.

Embora a maior parte dos funcionários de ONGs no Brasil sejam trabalhadores remunerados, o **trabalho voluntário** é significativo para essas organizações, pois a participação voluntária é um dos elementos de caracterização dessas organizações (SALAMON e ANHEIER, 1997; LANDIM, 2001). Isso porque, como mencionado anteriormente, a ideologia, os significados e os valores presentes nas ONGs são influenciados pelas concepções de voluntariado que nelas predominam. Assim, o trabalho voluntário também pode apresentar decorrências sobre a atuação dos profissionais, já que a concepção de trabalho voluntário que esses possuem pode ser diferente da concepção predominante nas organizações nas quais atuam.

As concepções de trabalho voluntário, associadas a outras características das ONGs, como a busca por profissionalização, melhorias dos processos de gestão organizacional e burocratização, trazem decorrências para a ideologia que perpassa essas organizações. Carvalho (2000) argumenta que a defesa da identidade independente e contestatória,

características fundamentais das organizações dos novos movimentos sociais, se alterna com a busca da construção de uma imagem de eficiência. Para a autora, o contexto institucional que parece emergir mantém a força de valores considerados universais como a solidariedade, o voluntariado e a cooperação, deslocando-se, no entanto, alguns parâmetros em direção a modelos de estruturação e de gestão do trabalho, caracterizados pela complexidade e a formalização de processos organizacionais, a dependência de instituições de seu ambiente e a submissão a critérios de eficiência técnica. Silva e Silva (2002) alertam que as mudanças que vêm ocorrendo, já mencionadas no presente trabalho, podem transformar organizações flexíveis, altamente adaptáveis e movidas por ideologias, características estas que as tornam únicas, em organizações altamente burocratizadas e com estrutura rígida, talvez até “filiais” (grifos da autora) de grandes empresas ou governos nacionais, alterando assim, o perfil das ONGs.

As referidas mudanças, pelas quais as organizações não-governamentais têm passado, ocorreram, sobretudo, a partir da década de 1990. As novas relações do Estado com a sociedade fizeram com que as ONGs estabelecessem novos parâmetros de relação com os movimentos sociais. Os espaços de abertura do Estado ocasionaram uma desmobilização desses movimentos, enfraquecendo o caráter político dessas organizações. O Estado passou a exercer influência sobre essas organizações por meio de financiamento e regulamentação, enquanto que a influência do mercado tem se manifestado por meio da incorporação de modelos de gestão de organizações com fins lucrativos. Houve uma diminuição nas verbas vindas do estrangeiro e um aumento no número de ONGs. A necessidade de sobrevivência das organizações acirrou a preocupação para com a profissionalização dos serviços, o que torna relevante estudar a atuação de profissionais nesse “novo” campo. Em meio ao crescimento do número de trabalhadores e à pluralidade de possibilidades encontrada no campo das ONGs, como estarão atuando os psicólogos? E em que contextos?

4 ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO

Os dados apresentados (ABONG, 2002; SILVA e SILVA, 2002; WANDEREY, 2002, apud CAMPAGNAC, 2006; CAMPAGNAC, 2006) permitem identificar uma participação crescente de profissionais atuando nas organizações do Terceiro setor, e conseqüentemente nas organizações não-governamentais. No entanto, as pesquisas disponíveis em relação aos **locais de atuação dos psicólogos** em particular, não trazem informações que permitam verificar a ocorrência desse crescimento especificamente no campo da Psicologia. Um levantamento realizado pelo Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região (CRP-06), que inclui os estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e São Paulo, com os profissionais inscritos no órgão, demonstrou que até 1994 24,22% dos psicólogos da área Organizacional atuavam em organizações governamentais. Já os 75,78% restantes, dos quais 62,39% agrupados sob uma classificação genérica denominada “particular”, trabalhavam em organizações de outra natureza (CRP-06, 1995 apud DADICO, 2003).

Uma pesquisa mais recente do Conselho Federal de Psicologia, realizada em 2001, com a participação de 1200 psicólogos, mostrou que 2,7% dos psicólogos atuavam em locais possivelmente caracterizáveis como ONGs. Esses locais correspondiam a duas categorias distintas de respostas, sendo a primeira referente a órgãos ligados à criança e ao adolescente, e a segunda incluindo centros, associações comunitárias, clubes e instituições de caridade. No entanto, a classificação sugerida pela pesquisa incluía a possibilidade do entrevistado realizar múltiplas escolhas, além de sobrepor características dos locais de atuação (o psicólogo que trabalhasse em uma escola, por exemplo, poderia escolher responder tanto à categoria escola quanto à categoria órgão público, ou as duas) (CFP, 2001).

Ambas as pesquisas acima mencionadas dificultam a caracterização das organizações nas quais os psicólogos trabalhavam, devido à adoção de classificações pouco precisas. Constata-se uma carência de pesquisas brasileiras que tragam maior clareza a respeito das organizações em que os psicólogos atuam, bem como a respeito da atuação específica dos profissionais nesses tipos de organizações. Dadico (2003) observa que a discussão sobre organizações não-governamentais e a diferenciação entre a atuação dos psicólogos em órgãos públicos e privados parece não ser relevante junto aos Conselhos de Psicologia.

No entanto, Yamamoto (2007) afirma que há uma crescente presença do psicólogo nas organizações do Terceiro Setor, voltadas para o bem-estar social, processo que é interdependente à introdução sistemática do psicólogo no campo do bem-estar social

(sobretudo, mas não exclusivamente no da saúde pública). Para o autor, estes dois processos estão associados à expansão dos serviços do psicólogo para camadas mais amplas da população, ao longo dos quarenta anos de consolidação da profissão no Brasil. Em relação aos locais de atuação, os dados de uma pesquisa realizada por Yamamoto e colaboradores (2003), a respeito da profissão de psicólogo no Rio Grande do Norte, mostraram 4,2%, ou seja, oito dos 192 psicólogos pesquisados atuando em organizações não-governamentais. Observa-se nesta pesquisa mais recente do que as mencionadas anteriormente, a preocupação em caracterizar os locais nos quais os psicólogos atuam. Se tal preocupação ainda não é significativa entre os autores que pesquisam a atuação do psicólogo, identifica-se por meio de informações e dados de pesquisas que é significativa a preocupação em caracterizar modificações ocorridas no campo de atuação profissional, áreas de atuação, e atividades realizadas pelos psicólogos.

Antes de tratar da atuação do psicólogo propriamente dita, é válido fazer uma distinção entre área de conhecimento, campo de atuação profissional e mercado de trabalho. De acordo com Botomé (1988), um campo de atuação profissional é caracterizado por um conjunto de atividades, em realização ou potenciais, ou seja, pelas possibilidades de atuação profissional, independentemente de ofertas de emprego, as quais caracterizam o mercado de trabalho. O autor chama a atenção para o fato de que um campo de atuação profissional é uma delimitação artificial convencionada, e que em alguns casos é preciso conhecer com precisão seus limites, e em outros, ignorá-los completamente. Já a área de conhecimento tem como objetivo o estudo (conhecimento) de um determinado tema, assunto, objeto ou problema, conforme o grau de abrangência, e se diferencia de campo de atuação profissional, cujo objetivo é intervir em (modificar) problemas e/ou situações na vida das pessoas e na realidade física ou social onde vivem. Desta forma, campo de atuação e área de conhecimento podem ter o mesmo objeto de interesse, mas se diferenciam em seus objetivos. Assim como campo de atuação, as áreas de conhecimento também não são fáceis de ser delimitadas. As distinções apresentadas por esse autor permitem um entendimento a respeito desses termos. No entanto, a “confusão” permanece em relação ao termo *área de atuação*, que por vezes é utilizado para indicar uma área de conhecimento e intervenção.

O termo *área de atuação* é amplamente utilizado nos estudos sobre atuação do psicólogo. A dificuldade na **definição** precisa do que é **área de atuação** já foi mencionada, e de acordo com Yamamoto, Dantas, Costa, Seixas e Oliveira (2003), tal dificuldade remonta aos primeiros estudos produzidos, dentre os quais Azzi (1964;1965, *apud* YAMAMOTO e cols., 2003) já discutia sobre os significados do adjetivo *clínico*, aposto à Psicologia. Mello

(1975), em pesquisa a respeito da profissão de psicólogo em São Paulo, utiliza a classificação “Ensino”, “Psicologia Clínica”, “Psicologia Escolar” e “Psicologia Industrial”, para facilitar a análise, embora reconheça que a classificação adotada seja excessivamente simplificadora. Ao final da década de 1980, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) traçou uma ampla descrição da atuação do psicólogo no Brasil, identificando dificuldades relacionadas ao exercício profissional e o surgimento de transformações que começavam a delinear novas práticas e afazeres. A pesquisa foi realizada por meio de questionário, com 2.200 psicólogos, em todo o território nacional. Bastos (1988), responsável pelo levantamento das áreas de atuação do psicólogo, utiliza as “áreas mais conhecidas”: Clínica, Escolar, Organizacional, Docência, Pesquisa, Comunitária e Outras. No entanto, o autor questiona os critérios que devem ser utilizados para definir uma área de atuação, criticando a insuficiência do local de atuação como critério mais utilizado para definir uma área, e sugerindo alguns outros que devem ser considerados: objetivos do trabalho, tipo de problemas com que lida, vínculo empregatício e sua relação com o cliente e possível instituição, alvos da intervenção e procedimentos implementados. Esse mesmo autor argumenta que nenhum dos critérios seria suficiente para estabelecer limites precisos, e que uma delimitação talvez nem fosse atingida com a utilização de todos os critérios possíveis.

A legislação que regulamenta a profissão de psicólogo (Lei 4.119/62 regulamentada no Decreto 53.464/64) não se refere à *áreas de atuação*, mas estabelece uma lista de funções características da atuação do profissional (BRASIL, 1962). Para Bastos (1988), a legislação definiu para o profissional duas grandes funções: a de ensinar Psicologia e o exercício da profissão de psicólogo, cujas atividades demarcaram três grandes áreas de atuação além do ensino: a clínica, a escolar e a industrial. Para o autor, a área clínica, decorrente da atividade de “solução dos problemas de ajustamento”, prevista em lei, ficou identificada com a prática da psicoterapia (independentemente de orientações teóricas) e com atividades psicodiagnósticas para fins de orientação psicoterapêutica, resultando em um trabalho curativo, autônomo, desenvolvido essencialmente em consultórios particulares. A área escolar, baseada no uso de instrumentos psicológicos, para fins de orientação psicopedagógica, envolvia predominantemente o trabalho junto à crianças com problemas de aprendizagem, a aplicação de testes para sondar aptidões e interesses, tendo como decorrência programas de orientação vocacional. Já a área industrial teve como núcleo definidor as atividades de seleção de pessoal, e mais precisamente, o uso de instrumentos psicológicos com objetivo de avaliar o potencial de ajustamento do indivíduo às tarefas que deveria executar.

A divisão da Psicologia nas três **áreas de atuação predominantes**, remete ao início da profissão no país. Segundo Mello (1975), já no ano de 1953, quando a Psicologia ainda não havia sido regulamentada como profissão, a Associação Brasileira de Psicotécnica, em documento endereçado ao Ministro da Educação, afirmava, por meio de um levantamento realizado, a existência de centenas de pessoas em atividade profissional em três principais campos: Psicotécnica Escolar, Psicotécnica do Trabalho e Psicotécnica Clínica. Assim, quando a Lei 4.119/62 que regulamenta a profissão de psicólogo foi aprovada, os três campos já estavam configurados, o que é perceptível no artigo 19 do capítulo VI, no qual está relatada a concessão do direito ao registro na profissão aos portadores de certificado ou diploma de especialista em Psicologia Educacional, Psicologia Clínica e Psicologia Aplicada ao Trabalho, após os devidos estudos apontados pela lei (BRASIL, 1962).

O estudo pioneiro de Mello (1975), sobre a profissão de psicólogo em São Paulo, tomando por base a classificação em três áreas, mostrou que havia um predomínio de psicólogos atuando na área Clínica (125 dos 158 psicólogos), seguido da área Industrial (31) e Escolar (27). O levantamento realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em todo o território brasileiro, utilizando como áreas de atuação as “áreas mais conhecidas” mostrou 55,3% dos 2.200 psicólogos com emprego principal na área Clínica, 19,2% na área Organizacional e 11,7% na área Escolar (BASTOS, 1988). Esses dados também mostraram que 6,6% dos psicólogos atuavam na área da Docência; 1,3% em Pesquisa; 2,8% em Comunitária e 3% em outras áreas. Um estudo mais recente realizado por Yamamoto, Siqueira e Oliveira (1997), com 190 psicólogos do Rio Grande do Norte, mostrou uma tendência semelhante, com 68% dos psicólogos atuando na área da Saúde (compreendendo tanto as atividades exercidas na clínica, quanto em hospitais e outros locais relacionados à saúde pública), 14% na área do Trabalho, 10% na Educacional, 2% na área Social (compreendendo também as atividades conhecidas como “comunitárias”) e 6% em Outras.

Uma nova pesquisa do Conselho Federal de Psicologia, realizada em 2001, em todo o território nacional, mostrou que 54,9% dos 1.200 psicólogos pesquisados atuavam na área Clínica em Consultório; 12,6% na área da Saúde; 12,4% em Organizacional ou do Trabalho e 9,2% na área Educacional/Escolar. Os demais 11% atuavam nas áreas do Trânsito, Jurídica, Docência em Psicologia, Social, Pesquisa e do Esporte, respectivamente (CFP, 2001). A partir desses estudos, verifica-se que a configuração profissional da Psicologia no país a partir da sua regulamentação, segue a tendência que se estabeleceu desde seu início: a prevalência da atuação do psicólogo nas três áreas principais. No entanto, a taxionomia utilizada pelos autores (BASTOS, 1988; MELLO, 1975; YAMAMOTO, SIQUEIRA e OLIVEIRA, 1997;

CFP, 2001) é diferente e imprecisa, já que alguns se referem à área Clínica e outros à área da Saúde, alguns à área Industrial, outros à Organizacional, e alguns autores denominam área Escolar, ao passo que outros utilizam o termo Educacional.

Bastos (1988) argumenta que os “rótulos” se alteraram (Clínica ou Saúde? Escolar ou Educacional? Industrial, Organizacional ou do Trabalho?) em função da ampliação das atividades, dos objetivos e dos locais de inserção do psicólogo, no lento e gradativo processo de construção da profissão. Para o autor, os novos nomes que surgem associam-se a um conceito ampliado de atuação psicológica, e trazem em comum, o rompimento com uma intervenção apenas em nível individual e com a noção restrita do psicólogo como mero aplicador de instrumentos de mensuração. Inserindo-se em equipes multiprofissionais de saúde, com intervenções em nível primário, secundário e terciário, ou trabalhando junto a outros profissionais da área de Recursos Humanos nas organizações, inclusive com a possibilidade de participar da definição de políticas organizacionais, tem-se um perfil do profissional que não cabe nas definições restritas das áreas (Clínica, Escolar e Industrial), apresentadas anteriormente. O mesmo autor explica que além do alargamento das áreas tradicionais mencionadas, como pode ser observado a partir das pesquisas anteriormente apresentadas, novas áreas surgem e começam a se definir como especificidades dentro do campo da Psicologia. São exemplos: Psicologia Hospitalar, do Esporte, Jurídica, do Trânsito, entre outras. Yamamoto, Câmara, Silva e Dantas (2001) corroboram com Bastos (1988), afirmando que a imprecisão da taxionomia utilizada nos estudos sobre áreas de atuação é potencializada pela presença, cada vez mais freqüente, de trabalhos que não podem ser facilmente classificados nas categorias tradicionais, mudanças referentes à expansão do campo profissional pela ocupação de novos espaços e pela introdução de novas práticas em espaços que vêm sendo ocupados. São as “práticas emergentes” e “novos espaços de atuação” (CFP, 1992;1994 *apud* YAMAMOTO e cols., 2001).

A ampliação no campo de atuação do psicólogo é identificada na Resolução n. 014/00 do Conselho Federal de Psicologia, de 22 de dezembro de 2000 (ANEXO 1), a qual institui o título profissional de Especialista em Psicologia nos campos da Psicologia Escolar/Educacional, Organizacional e do Trabalho, de Trânsito, Jurídica, do Esporte, Hospitalar, Clínica, Psicopedagogia e Psicomotricidade (CFP, 2000). O Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) vigente, elaborado em 2002, de responsabilidade do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), traz uma divisão que permite identificar as áreas de atuação do psicólogo. No CBO as profissões estão agrupadas sob a denominação de *famílias ocupacionais*. Psicólogos e psicanalistas formam uma *família*. As áreas de atuação do

psicólogo são identificáveis por meio de uma lista de opções denominadas *ocupações*: Neuropsicólogo, Psicólogo Clínico (sinônimo de Psicólogo Acupunturista, da Saúde, Psicoterapeuta e Terapeuta), Psicólogo do Esporte (sinônimo de Psicólogo Desportivo), Psicólogo do Trabalho (sinônimo de psicólogo Organizacional), Psicólogo do Trânsito, Psicólogo Educacional (sinônimo de Psicólogo da Educação e Escolar), Psicólogo Hospitalar, Psicólogo Jurídico (sinônimo de Psicólogo Criminal e Forense) e Psicólogo Social. As ocupações não recebem uma descrição, sendo que a caracterização das ocupações do psicólogo está vinculada a uma lista de *atividades*, as quais estão agrupadas em uma categoria mais ampla sob a denominação *áreas de atividades* (MTE, 2002).

Para fins deste trabalho, se faz necessário tratar das áreas de atuação do psicólogo. No entanto, como elas são diversas, serão focadas as **áreas nas quais atuam os psicólogos das organizações não-governamentais aqui pesquisadas**, com o objetivo de possibilitar uma compreensão da atuação desses psicólogos. Em cada área será abordado o histórico, terminologia utilizada e possibilidades de atuação do psicólogo. As áreas nas quais atuam os psicólogos das ONGs pesquisadas pela autora do presente estudo, as quais portanto serão abordadas são: Psicologia Social, Psicologia Clínica, Psicologia da Saúde, Psicologia Hospitalar, Psicologia Escolar/Educacional e Psicologia Organizacional.

Scarparo e Guareschi (2007) relatam que após a regulamentação da Psicologia no Brasil, em virtude de ideologias desenvolvimentistas, pautadas pela repressão política e “patrulhamento” ideológico, típicos da Ditadura Militar instituída na época, passaram a predominar na Psicologia abordagens individualistas, descontextualizadas e apoiadas em modelos abstratos de seres humanos. As perspectivas individualistas predominantes tanto nas práticas psicológicas quanto na produção de conhecimento, fundamentavam a realização e avaliação das ações, o que, do ponto de vista da **Psicologia Social**, acarretou processos de normatização e controle das pessoas e contribuiu para a naturalização das expressões de violência e repressão. Assim, para as autoras, o cenário favorecia o uso da Psicologia para a articulação de espaços de exclusão social e de adaptação dos “desviantes”, transformando práticas em instrumentos de controle ideológico.

No entanto, ainda no período de Ditadura, começaram a aparecer na literatura propostas que produziam questionamentos quanto aos limites e aos efeitos das práticas psicológicas e pedagógicas. Os textos possibilitavam críticas sobre a atuação e proposições de outros modos de abordagem, dentre os quais, se destacavam as práticas participativas e a consideração dos espaços coletivos, o que gerou propostas de trabalhos em comunidades. Após a Ditadura Militar, uma parcela significativa de psicólogos passou a questionar o papel e

a responsabilidade social da Psicologia, associando-os aos preocupantes aspectos sociais e políticos da realidade brasileira da época. Esses profissionais procuravam clarificar as teorias psicológicas, discutindo suas origens ideológicas e os valores subjacentes às lógicas postuladas. Com o avanço da abertura política e dos movimentos sociais, muitas práticas psicológicas se integraram às perspectivas de emancipação social. (Scarparo e Guareschi, 2007).

Nesse contexto supracitado, destaca-se a implicação e a importância da Psicologia Social para a atuação do psicólogo junto a indivíduos, grupos e organizações, envolvendo questões sociais, que passou a ter relevância e que contrasta com uma atuação individualista, elitista e descontextualizada da época. De acordo com Bomfim (1994), a partir dos anos 1980, as atividades psicossociais passaram a ser aplicadas, em maior escala, a uma clientela que antes não dispunha desses atendimentos. A autora constatou, em pesquisa realizada a respeito das atividades e requisitos para a formação profissional do Psicólogo Social, que as atividades psicossociais caminhavam na direção de se desenvolverem mais especificamente em função das características dos grupos, instituições, comunidades e movimentos sociais. Segundo a autora, as práticas de dinâmica de grupo, grupos operativos, intervenção psicossociológica, e análise institucional, aliadas às metodologias de pesquisa do tipo pesquisa participante, história de vida, estudo de caso com perspectiva histórica e outras, passaram a dar suporte aos trabalhos com grupos de mulheres e discussão das relações de gênero e raciais, grupos marginalizados socioeconomicamente, grupos de terceira idade, comunidades, trabalhos em programas de saúde, atividades sobre o meio ambiente e ecologia humana e assessorias e consultorias (a instituições de ensino e pesquisa nacionais e internacionais, movimentos comunitários, movimentos sociais e populares, entre outros).

O trabalho do Psicólogo Social pode ser realizado com uma clientela compatível com a de organizações não-governamentais, em uma perspectiva de emancipação social, que é um dos elementos caracterizadores dessas organizações (TENÓRIO, 2002; ABONG, 2006). Para Ramminger (2001) e Scisleski, Maraschin e Tittoni (2006), o assistencialismo, valor por vezes encontrado nas organizações não-governamentais, é contrário ao objetivo de emancipação social. As três autoras supracitadas (2006) afirmam que uma relação assistencialista evidencia uma situação de poder que subjuga o sujeito à necessidade, prendendo-o em uma posição subjetivamente empobrecedora, ao mesmo tempo em que estigmatiza o que dá assistência a uma posição restrita de doador de recursos concretos. Para as autoras, o assistencialismo sustenta a associação entre recurso financeiro, e capital simbólico e cultural, produzindo

estratégias de legitimação que cristalizam lugares marcados pela “capacidade” e pela “incapacidade”, para falar, escolher, decidir sobre a própria vida. Neste sentido, Ramminger (2001) e Scisleski, Maraschin e Tittoni (2006) enfatizam a importância em escutar as demandas da população para a qual serão ofertados os serviços de assistência. Ramminger (2001) salienta que os usuários dos serviços não participam da elaboração das políticas de assistência social, assim como os técnicos que trabalham diretamente com os programas não têm acesso ao planejamento dos mesmos, o que retro-alimenta uma lógica na qual ninguém sabe muito bem o que pedir, nem o que dar, muito menos o que conquistar ou reivindicar. Assim sendo, levando em consideração que a lógica assistencial é fundamentada na cristalização de lugares e não no reconhecimento da potencialidade emancipatória e de autoria dos sujeitos, Ramminger (2001) e Scisleski, Maraschin e Tittoni (2006), argumentam que o assistencialismo não possa ser considerado referência para as intervenções em Psicologia Social. Assim sendo, é possível que o assistencialismo, que é um valor que pode ser encontrado em organizações não-governamentais, interfira na atuação de psicólogos que utilizam tais referenciais teóricos para atuar nesses locais.

Outra área de atuação a ser abordada diz respeito à **Psicologia Clínica** na qual, como resultados de pesquisas demonstram (MELLO, 1975; BASTOS, 1988; YAMAMOTO, SIQUEIRA e OLIVEIRA, 1997; CFP, 2001), a atuação do psicólogo é predominante. Conseqüentemente, a imagem do psicólogo como profissional é vinculada à atuação na área Clínica, e mais especificamente à Clínica “tradicional”. A utilização do termo Clínica “tradicional” é justificada por Bianco, Bastos, Nunes e Silva (1994), como oposição às mudanças relativas a novas formas de inserção e concepções da prática Clínica, apresentadas das por eles em pesquisa do CFP, a respeito das práticas emergentes em Psicologia. De acordo com os autores, a Clínica é tradicionalmente associada a uma atividade exercida em consultórios particulares, de forma autônoma, como profissional liberal, restrita a uma clientela que provém de camadas da população com melhores condições sócio-econômicas. É também associada ao modelo médico, que se traduz na aceitação da autoridade do profissional na relação com o paciente, sem questionar o saber e a prática a partir de reações do paciente. Na Clínica tradicional, o trabalho se apóia em um modelo hegemônico de subjetividade, que para Dimenstein (2000) traz uma idéia de indivíduo autônomo, “senhor de si” e independente, ausente de vínculos e dos determinismos universalmente definidos pela cultura.

As atividades clássicas da Clínica, segundo Bianco e colaboradores (1994), são o psicodiagnóstico e/ou terapia individual ou grupal. No entanto, Maia, Silva, Martins e Sebastiani (2005) relatam que, por volta da década de 1970, iniciam-se demandas por

trabalhos psicológicos sob uma nova perspectiva, em locais distintos da clínica particular e com uma clientela diferenciada. Para esses autores, essas mudanças têm como principal consequência a necessidade de se considerar o contexto no qual os sujeitos-alvo dos cuidados psicológicos estão inseridos, havendo uma mudança na visão intrapessoal existente na Clínica, passando-se a considerar a experiência vivida pelo sujeito em função de sua inserção social. De acordo com Bianco e colaboradores (1994) houve uma abertura para considerar o “contexto social” do indivíduo, o qual passou a ser paulatinamente incorporado à Psicologia Clínica. Para os autores mencionados, uma razão forte para que se deixe de considerar apenas a dimensão individual, intrapessoal, levando-se também em conta a inserção social do indivíduo, surge ligada às condições de vida das populações de baixa renda, preocupação principalmente entre os profissionais voltados para as resoluções das questões político-sociais, os quais continuaram com “ações militantes” ao se tornarem psicólogos. Maia e colaboradores (2005) reiteram que com uma mudança na concepção da atuação passa a haver um maior enfoque nas práticas sociais e coletivas, o que resultou na ampliação do campo. Conforme Yamamoto (1997), esse processo de introdução sistemática do psicólogo no campo do bem-estar social (sobretudo, mas não exclusivamente no da saúde pública) é um processo interdependente à presença crescente do psicólogo nas organizações do Terceiro Setor, voltadas para o bem-estar social.

No movimento de saída do psicólogo da clínica para outros locais de atuação, relacionado às mudanças supracitadas, há um destaque para a participação do psicólogo em locais ligados à área da saúde (BIANCO e cols., 1988; MAIA e cols., 2005), principalmente como consequência de novas políticas públicas na área. Um marco nesse sentido, segundo Maia e colaboradores (2005) diz respeito às Ações Integradas de Saúde (AIS), instituídas em 1984, por meio da qual se tornou facultativo ao psicólogo a entrada no sistema de saúde pública. De acordo com esses autores, na década de 1970, uma série de movimentos, os quais questionavam as políticas públicas de saúde predominantes, levou a um redimensionamento da atenção à saúde no Brasil. A atenção passou a centrar-se em aspectos preventivos, com a preocupação de atingir uma parcela maior da população. Tais mudanças que incidiram diretamente na perspectiva de inserção do psicólogo no campo mais amplo da saúde (para além do modelo biomédico dicotomizador da “saúde mental”), estavam em consonância com mudanças dos paradigmas de saúde que se iniciavam. A interdisciplinaridade e a ampliação nos referenciais teóricos que norteiam a prática do psicólogo tornaram-se condição essencial para o trabalho. Assim sendo, as mudanças que ocorreram na inserção do psicólogo na área da saúde acompanharam a preocupação com o contexto social e avançaram para uma nova

concepção de indivíduo (não mais abstrato e a-histórico), para a utilização de novos referenciais teóricos e para a construção do conhecimento multidisciplinar, o que justificou a emergência de uma nova área de conhecimento e intervenção: a **Psicologia da Saúde**.

Para o *Colegio Oficial de Psicólogos* (COP), uma organização profissional de psicólogos da Espanha (COP, 2008), a Psicologia da Saúde trata da Psicologia Clínica inserida no âmbito médico. O COP define a Psicologia da Saúde como a disciplina ou o campo de especialização da Psicologia que aplica os princípios, as técnicas e os conhecimentos científicos desenvolvidos por esta área para avaliar, diagnosticar, tratar, modificar e prevenir os problemas físicos, mentais ou qualquer outro comportamento relevante para os processos de saúde e doença, nos distintos e variados contextos em que estes possam ocorrer. De acordo com a *American Psychological Association* (APA, 2008), a Psicologia da Saúde é fundamentada em uma nova maneira de pensar a respeito de saúde e doença, a qual deu origem ao conceito denominado *modelo biopsicosocial*, resultante de pesquisas psicológicas, médicas e fisiológicas. O modelo biopsicosocial concebe a saúde e a doença como produto de uma combinação de fatores incluindo características biológicas (como predisposição genética), fatores comportamentais (como estilo de vida, estresse, crenças a respeito de saúde) e condições sociais (como influências culturais, relacionamentos familiares, apoio social). Dessa maneira, o psicólogo da saúde busca o entendimento de como os fatores biopsicosociais influenciam na saúde e na doença.

Para Aguiar, Medina, Besnosik, Vasconcelos e Barreto (2004), o sujeito é visto de uma forma mais completa, já que são levados em consideração todos os aspectos inerentes à sua vida. As autoras afirmam que diferentemente de outras vertentes da Psicologia, a atuação é enfatizada na prevenção, o que representa uma alternativa à biomedicina, contrapondo-se ao modelo médico tradicional, no qual o paciente não tem papel ativo. Os psicólogos da saúde trabalham com diferentes profissionais da saúde (como médicos, dentistas, enfermeiros, nutricionistas, assistentes sociais, farmacêuticos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, entre outros) (APA, 2008). Ainda de acordo com a APA (2008), muitos psicólogos da saúde focam sua atuação na prevenção, por meio de pesquisas e intervenções clínicas que objetivam promover saúde e reduzir o risco de doenças, enquanto a minoria trabalha em atividades fora da clínica, como pesquisa e ensino. Segundo Aguiar e colaboradores (2004) as atividades em Psicologia da Saúde incluem a avaliação de pacientes candidatos a diferentes procedimentos cirúrgicos, atendimento psicoeducacional, grupos para modificação de comportamento de risco, avaliação e delineamento de programas de intervenção para pacientes com dificuldades em aderir ao tratamento proposto pela equipe de saúde, avaliação neuropsicológica para

diagnóstico e proposta de intervenção, auxílio na reabilitação de pacientes com deficiências físicas, intervenções para controle de sintomas (como, por exemplo, pacientes submetidos à quimioterapia), atendimento em psicologia pediátrica e saúde do trabalhador. De acordo com Castro e Bornholdt (2004) o trabalho do psicólogo da saúde pode ser realizado em distintos e variados contextos, como: hospitais, centros de saúde comunitários, organizações não-governamentais e nas próprias casas dos indivíduos.

A partir do exposto, constata-se que os autores que estudam a atuação do psicólogo nos locais relacionados à saúde identificam diferenças entre a Psicologia Clínica e uma nova área de conhecimento e intervenção, a Psicologia da Saúde, justificada por modificações que ocorreram como causa e consequência da atuação do psicólogo nesses novos locais (novas concepções, preocupação com o contexto social, utilização de novos referenciais teóricos, multidisciplinaridade e interdisciplinaridade). No entanto, a divisão em duas áreas distintas não é consenso entre os estudiosos do assunto. No Catálogo Brasileiro de Ocupações, o termo Psicólogo da Saúde aparece como sinônimo de Psicólogo Clínico (MTE, 2002). Na Resolução 014/00 do CFP (ANEXO 1), que institui o título profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro, é utilizado apenas o termo Psicólogo Clínico (CFP, 2000). Nas *Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil*, contribuição enviada pelo CFP em 1992 ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para integrar o Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) (CFP, 1992), também é utilizado apenas o termo Psicólogo Clínico, cujas atribuições levam a inferir que a Psicologia da Saúde não é considerada como área distinta da Psicologia Clínica. De acordo com este documento, o Psicólogo Clínico:

Atua na área específica da saúde, colaborando para a compreensão dos processos intra e interpessoais, utilizando enfoque preventivo ou curativo, isoladamente ou em equipe multiprofissional em instituições formais e informais. Realiza pesquisa, diagnóstico, acompanhamento psicológico, e intervenção psicoterápica individual ou em grupo, através de diferentes abordagens teóricas.

Para Castro e Bornholdt (2004), a confusão entre o que seria a área Clínica, a área da Saúde e também a Psicologia Hospitalar não é somente de ordem semântica, mas também de ordem estrutural, o que quer dizer que estão em questão os diferentes marcos teóricos ou concepções de base acerca do fazer psicológico e sua inserção social. A partir da fala das autoras, nota-se que a falta de consenso a respeito da Psicologia Clínica e da Psicologia da Saúde, se estende também para uma outra área: a **Psicologia Hospitalar**. O estreitamento com a Psicologia da Saúde é tanto, que a separação em duas áreas de conhecimento e intervenção

não é consenso entre os estudiosos do assunto. Alguns autores utilizam uma nomenclatura que inclui as duas áreas: Psicologia da Saúde-Hospitalar (SEBASTIANI e MAIA, 2005; MAIA e cols., 2005), enquanto outros descartam o termo Psicologia Hospitalar (YAMAMOTO, TRINDADE e OLIVEIRA, 2002).

De acordo com Sebastiani e Maia (2003), a existência do termo Psicologia Hospitalar no Brasil está relacionada à predominância de um modelo que tem o Hospital como símbolo da saúde pública no país. Segundo esses autores, desde a década de 1940, tanto os investimentos quanto às ações de saúde nas Políticas de Saúde, são voltadas para um modelo centrado na Instituição Hospitalar, grande parte importado dos Estados Unidos, no qual o hospital passa a ser o símbolo máximo de atendimento em saúde. As atividades e programas de saúde passam a ser desenvolvidas a partir dos hospitais, defendendo-se um modelo que prioriza as ações de saúde via atenção secundária (modelo clínico/assistencialista), valorizando o enfoque Epidemiológico (modelo sanitarista), em oposição aos investimentos e trabalhos em Saúde Pública, voltados ao coletivo. Ao mesmo tempo, os cursos de formação profissional em Ciências da Saúde optam por um enfoque curativo e as mudanças e crises sucessivas nos sistemas governamentais de assistência à saúde e previdência dão ênfase, e até mesmo incentivam, investimentos da iniciativa privada ao modelo Hospitalar.

Sebastiani e Maia (2003) também enfatizam o fato de que a denominação Psicologia Hospitalar é inexistente em outros países, informação corroborada por outros autores (YAMAMOTO, TRINDADE e OLIVEIRA, 2002; CASTRO e BORNHOLDT, 2004). Castro e Bornholdt (2004) afirmam que, em alguns outros países, a identidade do psicólogo especialista está associada à prática, enquanto que no Brasil, está ligada aos locais em que atua. Neste sentido, Yamamoto, Trindade e Oliveira (2002) reiteram a inadequação do termo Psicologia Hospitalar, por remeter a uma lógica que toma como referência o local de atuação para denominar as áreas de atuação. Para esses autores, o critério que toma como referência principal o local, sem levar em conta as atividades nele desenvolvidas, produz classificações muito pouco elucidativas. Para Bastos (1988), a utilização do local de atuação para definir a área de atuação é insuficiente, devendo ser considerados outros critérios como os objetivos do trabalho, o tipo de problemas com que lida, os alvos da intervenção e os procedimentos implementados. Outro motivo apontado por Yamamoto, Trindade e Oliveira (2002), para a inadequação do termo, é que a identificação por local tende à pulverização de áreas, o que significa “criar” uma “psicologia” específica para cada novo espaço de intervenção do psicólogo. Os autores acreditam que a adoção dessa lógica é consoante com a fragmentação das práticas e com a dispersão teórica da Psicologia, o que para os autores “já é grande”, e

oposta à busca de uma identidade para o psicólogo que atua em hospitais como um profissional da saúde.

Assim como Yamamoto, Trindade e Oliveira (2002), outros autores não caracterizam a Psicologia Hospitalar e a Psicologia da Saúde como duas áreas distintas. Rodríguez-Marín (2003, *apud* CASTRO e BORNHOLDT, 2004) e Besteiro e Barreto (2003, *apud* CASTRO e BORNHOLDT, 2004) afirmam que, na Espanha, o marco conceitual da Psicologia da Saúde é o que deve servir de base para a Psicologia Hospitalar. Segundo a *American Psychological Association* (APA, 2008) e o *Colegio Oficial de Psicólogos* (COP, 2008) o hospital é um dos possíveis locais de atuação do psicólogo da saúde, e as atividades realizadas neste local, inserem-se no rol de atividades possíveis da área da Psicologia da Saúde. Desta forma, Chiattonne (2000), argumenta que a Psicologia Hospitalar é uma estratégia de atuação em Psicologia da Saúde e sugere a denominação *Psicologia no contexto hospitalar*.

Entretanto, a análise realizada por Castro e Bornholdt (2004) possibilitaria uma cisão entre as duas áreas, já que o significado dos próprios termos saúde e hospital diferem. Para as autoras, o significado do termo saúde, que se refere a um conceito complexo relativo às funções orgânicas, físicas e mentais (WHO, 2003 *apud* CASTRO e BORNHOLDT, 2004), leva a uma reflexão sobre a prática profissional centrada na intervenção primária, secundária e terciária. Já a referência ao termo hospital, que diz respeito a uma organização concreta onde se tratam doentes, internados ou não, leva à associação com algum tipo de doença já instalada, só sendo então possível, a intervenção secundária e terciária para prevenir seus efeitos adversos, sejam eles físicos, emocionais ou sociais. No Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) também está expresso o reconhecimento de duas áreas distintas (MTE, 2002), o que é corroborado pelo Conselho Federal de Psicologia na resolução 014/00 (ANEXO 1), que institui os títulos de Especialista em Psicologia (CFP, 2000).

Assim como a Psicologia Hospitalar, outra área de atuação que será aqui abordada, a **Psicologia Escolar**, também tem sua denominação baseada na lógica que toma como referência o local de atuação. Dessa maneira, a Psicologia Escolar remete à atuação do psicólogo no contexto escolar. No entanto, mudanças ocorridas na Psicologia Escolar, as quais serão mencionadas, justificaram o surgimento de uma nova denominação: **Psicologia Educacional**. Quanto à utilização dos dois termos, é possível afirmar que não há um consenso por parte dos estudiosos do assunto. Andrada (2005) justifica a utilização do termo Psicólogo Educacional para todo e qualquer especialista que atue no âmbito educacional, especialmente o de ensino regular público. O termo Psicologia Educacional também é utilizado pelo CFP nas *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil*, (CFP, 1992). Já no Catálogo Brasileiro de

Ocupações, os termos Psicólogo Escolar e Psicólogo da Educação aparecem como sinônimos de Psicólogo Educacional (MTE, 2002). Pode-se inferir que a Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPEE), considera dois termos distintos, já que utiliza a denominação Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPEE, 2008). Maluf (1994) utiliza Psicologia Escolar/Educacional para se referir à área, termo também utilizado pelo CFP, na resolução 014/00 (ANEXO 1), que institui os títulos de Especialista em Psicologia (CFP, 2000).

De acordo com Andrada (2005), os instrumentos iniciais do psicólogo educacional eram os testes, utilizados para medir a capacidade dos alunos e separar os aptos dos não aptos para a aprendizagem. Dessa maneira, partindo-se de um pensamento excludente, moderno e linear, ou seja, de causa e efeito, a culpa pelo fracasso escolar era atribuída a características individuais (genéticas e de personalidade) e depositada “nos ombros” do aluno, o qual era retirado de sala de aula para ser corrigido e alcançar o sucesso por vontade própria. Assim, segundo a autora, o lugar do psicólogo educacional foi garantido por uma sala de atendimento na escola, para a qual o psicólogo levava o aluno portador de deficiências, falhas, faltas, enfim, “dono” de sua dificuldade, com o objetivo de trabalhar suas deficiências, fora do contexto de sala de aula.

A partir de meados de 1970, como relata Maluf (1994), uma série de mudanças ocorreu na Psicologia Educacional. As posturas “preditivas”, geradas a partir da utilização abundante e pouco discriminada dos testes psicológicos, foram desmentidas pelas análises mais abrangentes do comportamento humano. Os testes passaram a ser compreendidos como úteis enquanto instrumentos de *constatação*, mas de valor *preditivo* precário. A racionalidade científica dos testes foi posta em questão diante da inevitabilidade da influência cultural em sua formulação e da importância das possíveis alterações de comportamento quando mudam as interações com o meio, sobretudo social. O caráter reducionista das hipóteses, originadas a partir de pesquisas de laboratório com tarefas unívocas e fechadas, veio à luz por meio do confronto de tais pesquisas com pesquisas mais próximas das condições da vida quotidiana, as quais passaram a ser crescentemente desenvolvidas. As diferenças de comportamento observadas em situações de ensino e aprendizagem tendem a ser explicadas pelas interações sujeito/ambiente, e não mais, apenas por diferenças individuais. Os determinantes do comportamento do aprendiz passam a ser buscados não somente na vertente da Biologia, ou mesmo da personalidade do indivíduo, mas também em sua história e em seu meio social e técnico. Tenta-se evitar a redução do indivíduo a um aspecto de sua condição, como seu quociente intelectual, um complexo do qual seria portador, um traço de personalidade ou uma

“deficiência” cultural. Há o reconhecimento de que no comportamento do indivíduo interfere em sua natureza, sua cultura, a rede de relações sociais na qual se insere e as condições técnicas de sua atividade. A noção de contexto e de contexto social se impõe como condição para tratamento adequado dos problemas individuais. Como exemplo, a autora relata que o problema de um aluno que não aprende na escola (denominado *fracasso escolar* ou *dificuldade de aprendizagem*) não pode ser enfrentado sem um entendimento inicial do significado do “não aprender”, visto em um sistema de interações, no qual contam além do aluno, os determinantes do professor, bem como da própria escola, com seus currículos e programas.

Na pesquisa realizada pelo CFP (1988), sobre a atuação do psicólogo brasileiro, o levantamento das atividades foi realizado por meio de uma questão, na qual os psicólogos eram solicitados a assinalar, entre 47 atividades listadas e um item para Outras Atividades, as que haviam desenvolvido em seu primeiro trabalho e as que desenvolviam no trabalho no momento da pesquisa. Em relação à área Escolar, pelo menos 10% dos psicólogos pesquisados citaram 16 diferentes atividades, dentre as quais apenas 2 pertenciam ao grupo das atividades consideradas tendências “modernas” (Avaliação curricular e Assistência materno-infantil, ambas com frequência inferior a 15%). Dez das 16 atividades mencionadas também apareceram entre as mais citadas pelos profissionais da área Clínica (inclusive Psicoterapia individual) e quatro entre as mais citadas pelos profissionais da área Organizacional. Por meio dos dados, Carvalho (1988) verifica que a natureza das atividades citadas continuava se caracterizando basicamente por um modelo Clínico, e ainda não havia adquirido identidade ou definição própria. No entanto, Maluf (1994) em pesquisa a respeito da dinâmica de transformação na formação e atuação do psicólogo na educação, constatou que, embora quantitativamente predominassem as práticas inspiradas num referencial teórico tradicional, não crítico, a atenção do psicólogo passava a não ser mais centrada na criança individualmente considerada como portadora dos problemas de aprendizagem, deslocando-se também para a escola e as condições de ensino. A autora identificou novas práticas na atuação do psicólogo na educação, fundamentadas em esquemas conceituais mais abrangentes, social e historicamente, resultando assim, em uma Psicologia Educacional mais crítica, contextualizada e comprometida com a construção de uma sociedade mais justa.

Nesse sentido, as *Atribuições Profissionais do Psicólogo Educacional* refletem as mudanças ocorridas na área. De acordo com o CFP (CFP, 1992), o Psicólogo Educacional:

Atua no âmbito da educação, nas instituições formais ou informais. Colabora para a compreensão e para a mudança do comportamento de educadores e educandos, no processo de ensino aprendizagem, nas relações interpessoais e nos processos intrapessoais, referindo-se sempre as dimensões política, econômica, social e cultural. Realiza pesquisa, diagnóstico e intervenção psicopedagógica individual ou em grupo. Participa também da elaboração de planos e políticas referentes ao Sistema Educacional, visando promover a qualidade, a valorização e a democratização do ensino.

Outra área na qual os psicólogos das organizações não-governamentais atuam, e que, portanto, será aqui descrita, refere-se à **Psicologia Organizacional**. Assim como nas demais áreas supracitadas, não há consenso na terminologia utilizada pelos estudiosos do assunto. A definição utilizada pelo CFP na resolução 014/00 (CFP, 2000) é Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para Zanelli (1992, *apud* Zanelli 1994) a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho, a qual é mais largamente utilizada em alguns países europeus, traz a idéia tanto dos fatores contextuais imediatos do trabalho, como das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador. Nas *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil*, do CFP, aparece apenas o termo Psicólogo do Trabalho (CFP, 1992). Já no CBO, o termo Psicólogo Organizacional aparece como sinônimo de Psicólogo do Trabalho (MTE, 2002).

Tradicionalmente, a atuação do psicólogo nas organizações é vinculada às atividades de recrutamento, aplicação de testes, seleção, treinamento e avaliação de desempenho. A vinculação do trabalho do psicólogo organizacional às atividades consideradas “clássicas” remete à história de seu surgimento. Segundo Antunes (1999), a então denominada *Psicologia do Trabalho* teve como marco inicial no Brasil, a atividade de seleção e orientação de ferroviários, com o caráter de “enquadrar a pessoa certa no lugar certo”, por meio da utilização de testes psicológicos. A partir de um nível de análise individual, o profissional realizava atividades de mensuração de habilidades e identificação de características de personalidade que pudessem comprometer o ajustamento do indivíduo ao trabalho. A preocupação da Psicologia com questões relacionadas à organização do trabalho se deu em um contexto de crescente industrialização no país, contribuindo, então, com a produção de conhecimentos e técnicas, necessárias à “racionalização do trabalho” e à “administração científica” do processo produtivo. A autora relata que no início, a atuação do psicólogo foi fortemente criticada por outros profissionais, os quais consideravam a aplicação de testes extremamente simplista. As críticas também tomavam outras direções, acusando os profissionais de Psicologia de compactuarem com os interesses do capitalismo, ao

trabalharem em favor das grandes corporações, ignorando as necessidades de seu fator humano.

No entanto, pesquisas apontam modificações que ocorreram na atuação do psicólogo nas organizações de trabalho. Na pesquisa do CFP, a respeito da atuação do psicólogo brasileiro, o levantamento das atividades na área Organizacional permitiu demonstrar o predomínio das atividades clássicas (mais de 40% dos psicólogos atuando em atividades de seleção de pessoal, aplicação de testes e recrutamento). No entanto, também foi verificado o aparecimento de outras atividades, consideradas “modernas”, ou ao menos, não tão estreitamente vinculadas às consideradas tradicionais: planejamento e execução de projetos (entre 20% e 30% dos psicólogos), diagnósticos institucionais e funções de assessoria e consultoria (menos de 20% dos psicólogos) (Carvalho, 1988). Tais atividades são referentes a um tipo diferenciado de inserção do psicólogo, já que o leva a lidar com problemas mais complexos e globais dentro da organização.

Bastos e Galvão-Martins (1992) identificaram movimentos de inovação das atividades realizadas pelo psicólogo na área de Recursos Humanos. Um dos movimentos envolve o acréscimo de novas práticas e propostas mais abrangentes, voltadas para novas tendências e mudanças que surgem. Outro movimento diz respeito à ampliação do foco de intervenção a partir de ações nos planos estratégicos e políticos da empresa. Em pesquisa a respeito dos movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho e implicações para a formação dos profissionais, Zanelli (1994) constatou a ampliação de uma função reconhecida como técnica para uma função estratégica, na qual as atividades são vistas no contexto e endereçadas na busca da saúde mental e da qualidade de vida no ambiente extensivo do trabalho. Para esse autor, a realização das atividades renovadas pressupõe o rompimento com as fronteiras tradicionais de atuação em Psicologia e a busca de integração interdisciplinar por parte do psicólogo.

Zanelli e Bastos (2004), a partir de uma sistematização dos conhecimentos a respeito da inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho, salientam movimentos que estão reconfigurando a atuação do psicólogo na área. O primeiro movimento refere-se a mudanças nas práticas consideradas tradicionais, as quais, embora continuem sendo desempenhadas, passaram por importantes transições, em função do desenvolvimento científico e das transformações nos contextos de trabalho. O segundo movimento caracteriza-se como alargamento do cargo, resultado da inserção do psicólogo em equipes multidisciplinares. Nesse movimento, o psicólogo passa a desempenhar novas atividades e a incorporá-las em seu “leque” de competências, as quais eram antes desempenhadas por outros

profissionais. O terceiro movimento inovador destaca transições que estão configurando uma intervenção do psicólogo em âmbitos mais complexos da própria organização, passando a contribuir, a partir da compreensão da organização como sistema, para as decisões em nível estratégico.

A partir do exposto, identificam-se três momentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. O primeiro inicia-se com uma fase psicométrica, na qual o enfoque era o ajustamento do trabalhador à sua função. Num segundo momento histórico, o psicólogo extrapolou o nível de análise do indivíduo como um ser isolado, passando a enxergar a organização como uma fonte de variáveis que deveriam ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho. No momento atual, ambiciona-se um psicólogo que atue no estabelecimento de estratégias e de consultoria para os vários escalões da organização, na busca de objetivos de curto, médio e longo prazo, identificando e propondo soluções para problemas que envolvam os recursos humanos (IEMA, 1999).

A partir da síntese apresentada, verificam-se alguns **pontos em comum em relação às áreas de atuação** mencionadas. Vale ressaltar que a trajetória histórica das áreas da Psicologia, embora cada área possua especificidades em relação a seus conteúdos, acompanhou o percurso da Psicologia como ciência, que por sua vez, acompanhou as mudanças no próprio conceito de ciência. Dessa maneira, os psicólogos das diversas áreas da Psicologia paulatinamente passaram a buscar explicações provisórias e processuais, construindo e reconstruindo hipóteses, e não respostas definitivas e incontestáveis. Passaram também a “enxergar” o ser humano como inserido em um contexto, com relações sociais, história, cultura, e conseqüentemente a questionar os testes psicológicos como instrumento e os fatores genéticos e de personalidade como únicos determinantes da ação humana. As referidas mudanças têm como causa e conseqüência um movimento de ampliação de uma atuação considerada “clássica” nas áreas predominantes, para uma atuação que marca “novas tendências”, inclusive justificando a “criação” de novas áreas. Dentre as transformações também estão inseridas a busca por novos referenciais teóricos e conhecimento em outras áreas, bem como a atuação com profissionais de outras áreas. Neste sentido, observa-se que a **interdisciplinaridade**, passou a ser cada vez mais importante na atuação do psicólogo.

De acordo com Pombo (2004) a interdisciplinaridade juntamente com a pluri, multi e transdisciplinaridade forma uma “família” de quatro elementos, os quais se apresentam como mais ou menos equivalentes. Para uma proposta provisória de definição para os termos, a autora utiliza como base a raiz das palavras – disciplina - e as associações transmitidas pelos seus sufixos. Multi e pluri transmitem a idéia de juntar muitas disciplinas, pô-las ao lado uma

das outras, e equivalem a um primeiro nível, o da justaposição, em que as várias disciplinas estão ao lado umas das outras, se tocam, mas não interagem. Trans supõe ir além, uma ultrapassagem daquilo que é próprio das disciplinas, das barreiras que as afastam, em um terceiro nível, fundindo-se em algo que as transcende. Já a interdisciplinaridade transmite a idéia de articulação, inter-relação, estabelecer uma ação entre as disciplinas, e se encontra em um nível intermediário, no qual as disciplinas comunicam-se umas com as outras, confrontam e discutem suas perspectivas, estabelecendo entre si uma interação mais ou menos forte. Ainda de acordo com a autora, esses conceitos têm algo em comum: uma tentativa de romper o caráter estanque das disciplinas. Para Bochniak (*apud* VILELA E MENDES, 2003, p. 528), a interdisciplinaridade é entendida como uma "atitude de superação de toda e qualquer visão fragmentada e/ou dicotômica que ainda mantemos de nós mesmos, do mundo e da realidade".

Segundo Delours (2000, *apud* VILELA E MENDES, 2003) a interdisciplinaridade é apresentada como resposta à diversidade, à complexidade e à dinâmica do mundo atual, que exigem análises mais integradas. Para o autor, qualquer acontecimento humano apresenta diversas dimensões, uma vez que a realidade é multifacetada, sendo que a compreensão de qualquer fenômeno social requer a consideração das informações relativas a todas essas dimensões. Para esse autor, a interdisciplinaridade pressupõe uma inter-relação e interação das disciplinas a fim de atingir um objetivo comum. Para Stroili (2007) a interação das disciplinas na interdisciplinaridade se dá desde a simples comunicação de idéias, à integração conceitual, terminológica e procedimental, embora cada disciplina preserve suas especificidades. Delours (2000, *apud* VILELA E MENDES, 2003) identifica que, no caso da interdisciplinaridade, ocorre uma unificação conceitual dos métodos e estruturas em que as potencialidades das disciplinas são exploradas e ampliadas, estabelece-se uma interdependência entre as mesmas, busca-se o diálogo com outras formas de conhecimento e com outras metodologias, com o objetivo de construir um novo conhecimento.

Para Stroili (2007) a interdisciplinaridade supera a integração, embora não prescindida dela, pois pressupõe mudança de postura frente ao objeto de estudo de uma área, exigindo o enfrentamento das convergências e das diversidades, e a capacidade para reportar-se ao referencial da "outra", o que deve instigar ambas as áreas a produzir a reelaboração de seus conhecimentos internos e específicos e a busca de novos conhecimentos e novas alternativas. Dessa maneira, a interdisciplinaridade é uma condição para a construção coletiva de conhecimento. É também um "sistema" que se caracteriza por objetivos múltiplos, orientados, porém, por aspectos convergentes de uma disciplina hierarquicamente superior ou prioritária, em função dos conhecimentos que agrega e que servem de referência para outras disciplinas.

Trata-se, portanto, de um sistema de dois níveis hierárquicos, que mantém no primeiro nível a disciplina de maior prestígio, a qual congrega conhecimentos comuns às demais disciplinas que o compõem no segundo nível.

Para que a interdisciplinaridade seja possível na atuação dos profissionais, Cardoso (2004) afirma que o papel da comunicação é primordial em qualquer equipe interdisciplinar. Para a autora, é por meio da comunicação que o grupo deixará de ser um pequeno aglomerado de profissionais trabalhando com pouco ou quase nenhum vínculo, numa postura fragmentária e se tornará um grupo de trabalho, integrado, formando um sistema de parceria e complementaridade, em que a troca de conhecimentos e experiências possibilitará uma atuação mais rica e pertinente com a complexidade característica do ser humano. Para isso, cada membro da equipe precisará estar disponível para se deparar com o novo, com o diferente, e, muitas vezes, com o oposto daquilo em que acredita. Cardoso (2004) ressalta que exercitar a comunicação não significa buscar um discurso único, nem desconsiderar as especificidades de cada profissão.

A interdisciplinaridade, assim como outras mudanças na atuação do psicólogo foram possíveis de ser detectadas, em grande parte, graças à preocupação significativa por parte dos pesquisadores em caracterizar o campo de atuação, e mais especificamente, as **atividades realizadas pelos psicólogos**. Como identificado nos estudos a respeito das atividades do psicólogo, mencionados na descrição, anteriormente elaborada, das áreas de atuação em que atuam os psicólogos pesquisados, houve um acréscimo significativo na quantidade das atividades, relacionado às mudanças ocorridas no campo de atuação da Psicologia. No entanto, aparentemente ainda predominam na atuação do psicólogo, as atividades consideradas clássicas.

Os dados do levantamento das atividades do psicólogo brasileiro, realizado pelo CFP (CARVALHO, 1988), mostraram que 30% ou mais dos 2.200 psicólogos pesquisados realizavam psicoterapia individual, aplicação de testes, psicodiagnóstico, orientação de pais e aconselhamento psicológico. Os dados da pesquisa também mostraram que estas cinco atividades que ocorreram com maior incidência na amostra global, foram também as mais mencionadas por 30% ou mais dos psicólogos que atuavam especificamente na área Clínica. Para Carvalho (1988), essa coincidência refletiu simplesmente a maior incidência de trabalho na área Clínica no conjunto da amostra. Em um estudo mais recente, um levantamento similar foi realizado por Yamamoto e colaboradores (2001), os quais buscaram caracterizar os locais de trabalho e as atividades realizadas pelos psicólogos no Rio Grande do Norte. As atividades mencionadas no questionário semi-estruturado tiveram como base a lista de atividades

utilizada na pesquisa de Carvalho (1988), com pequenas alterações e opções de acréscimos por parte dos respondentes. Nesse estudo, a realização de atividades consideradas clínicas também predominou entre os 310 psicólogos pesquisados, sendo que as cinco atividades mais citadas, com uma frequência de 30,3% ou mais, foram idênticas às atividades predominantes na pesquisa de Carvalho (1988) (psicoterapia, orientação de pais, diagnóstico psicológico, aconselhamento psicológico e aplicação de testes).

Yamamoto e colaboradores (2001) enfatizam que independentemente do local de atuação do psicólogo (clínicas psicológicas, unidades básicas de saúde, empresas/organizações, instituições básicas de Ensino Superior, hospitais, instituições educacionais e outros), a psicoterapia era realizada por 73,2% dos psicólogos pesquisados. Em uma nova pesquisa realizada por Yamamoto e colaboradores (2003), com o objetivo de atualizar informações acerca da situação do psicólogo norte-riograndense, com foco na atuação profissional, a psicoterapia também foi a atividade predominante. Embora 35,9% dos 192 psicólogos pesquisados atuassem em clínicas psicológicas, quase 60% deles realizavam psicoterapia, o que para os autores, confirmava os dados obtidos por Yamamoto e colaboradores (2001), os quais demonstram a realização de psicoterapia por parte do psicólogo em diversos espaços profissionais. Como o estudo incluía organizações não-governamentais na caracterização dos locais de atuação do psicólogo norte-riograndense, é possível uma inferência de que a psicoterapia também era realizada pelos psicólogos que atuavam nessas organizações.

Os dados de um estudo a respeito da **atuação do psicólogo em uma organização não-governamental** com foco na AIDS e HIV, realizado por Rasera e Issa (2007), mostraram um psicólogo cuja atuação vai além da considerada clássica, atuando em diversas áreas da Psicologia, como Organizacional, Clínica, Educacional, da Saúde, Hospitalar e Social. De acordo com os autores, a atuação do psicólogo na ONG envolvia o estudo e proposição da estrutura organizacional e seu funcionamento (no processo de fundação da ONG), pronto atendimento psicológico, psicoterapia individual, psicoterapia de grupo, grupos de apoio e grupos educativos, promoção de redes de solidariedade, treinamento de profissionais de saúde, assessoria e planejamento de ações de defesa dos direitos dos portadores e integração de equipes de trabalho. Outro dado relevante diz respeito à importância da atuação do psicólogo para a criação da ONG a partir de um grupo terapêutico. Os autores salientam que a atuação do psicólogo nos atendimentos terapêuticos em grupo foi pautada por uma sensibilidade a outras respostas que vão além das “psicologizadas” e individuais, sendo que o profissional não entendia o que era relatado pelos participantes como referência a uma

subjetividade isolada das condições sócio-históricas de sua produção. Dessa maneira, a abertura que havia na escuta do psicólogo para processos de coletivização que gerassem respostas políticas e organizacionais, auxiliou na criação da ONG, como resultado de um processo de abertura às necessidades identificadas na relação do profissional com os participantes do grupo.

Já em pesquisa sobre a atuação do psicólogo em ONGs na área da educação, Dadico (2003), aponta que apenas a minoria dos psicólogos realizava atividades diretamente relacionadas à área. Segundo a autora, em apenas uma das cinco organizações pesquisadas, os psicólogos tinham atribuições de cargos específicos para a formação em Psicologia, sendo encarregados de participar de atividades que envolviam algum tipo de intervenção institucional, educacional ou terapêutica. Entre as atividades realizadas pelos psicólogos, foram representativas a elaboração de projetos, a elaboração de materiais de capacitação e publicações, a revisão de textos, a produção de eventos, a representação institucional (em congressos, comissões ou órgãos de representação institucional) e a administração financeira, as quais não se relacionam diretamente com a área de atuação do psicólogo. Os dados da pesquisa também mostraram que a realização de atividades burocráticas, em geral associadas ao desenvolvimento de projetos de grande porte, à estrutura da organização, ao relacionamento com agentes institucionais externos e à prestação de contas por financiamentos recebidos, foi uma queixa comum dos psicólogos que atuavam nas ONGs de maior porte.

Em relação à atuação das organizações não-governamentais, Dadico (2003) constatou uma ambigüidade, pois embora as ONGs pesquisadas visassem uma finalidade pública, ou seja, trazer soluções aos graves problemas sociais enfrentados pelo país, especialmente aos problemas educacionais, faziam-no por meio da venda de serviços técnicos na área social, uma transação essencialmente privada. Em uma das cinco ONGs pesquisadas sequer havia a preocupação do anúncio de práticas militantes, sendo equivalente a uma organização privada. Assim, a missão institucional das ONGs, traduzida como defesa da educação pública, apresentava-se sob a forma de solução técnica e quantitativa. Em meio a tal ambigüidade, a autora constatou psicólogos que atuavam de maneira acrítica, reproduzindo práticas sem refletir a respeito das mesmas, bem como psicólogos que ultrapassavam a mera concessão de informações e desenvolvimento de técnicas, buscando a superação dos rígidos papéis que lhes era permitido desempenhar nas ONGs nas quais atuavam.

As descobertas, bem como a escassez de estudos a respeito da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais, levam à constatação de que refletir a respeito da

atuação do psicólogo deve ser tarefa constante e necessária. Ainda mais em um campo incomum como o das ONGs, permeado de possibilidades, contradições e ambigüidades, no qual essas organizações “lutam” para manter uma boa relação com o Estado, importante aliado, e ao mesmo tempo para manter seu caráter político. Este “cenário”, aparentemente diferente do de organizações públicas e privadas, traz decorrências para a atuação do psicólogo? Quais seriam as características dessa atuação?

A partir das pesquisas disponíveis a respeito da atuação do psicólogo, pode-se inferir que a atuação desse profissional em ONG pode ser bastante variada. Nos diferentes campos de atuação, o psicólogo que atua em ONG pode trabalhar em uma perspectiva mais tradicional ou em uma perspectiva mais crítica, como por exemplo, de acordo com determinadas abordagens da Psicologia Social. As atividades podem ser clássicas ou emergentes e o psicólogo pode atuar individualmente ou com outros profissionais, em equipes multi ou interdisciplinares. O trabalho pode ser realizado com indivíduos ou com grupos. Enfim, as possibilidades de atuação são muitas e com este estudo buscou-se produzir conhecimentos quanto a essa atuação e quanto ao contexto na qual a mesma ocorre.

5 MÉTODO

5.1 Participantes

Os participantes da pesquisa foram dez psicólogos que atuavam em oito organizações não-governamentais da cidade de Florianópolis e região, com carga horária de 20 a 44 horas semanais. Todos os participantes atuavam no ambiente das organizações pesquisadas.

5.2 Fontes de informação

Foram utilizados como fontes de informação entrevistas semi-estruturadas e documentos, ambos fontes de informação indiretos. As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com os psicólogos participantes da pesquisa, com a utilização de um roteiro de entrevista, elaborado a partir da decomposição de variáveis relacionadas ao problema de pesquisa (APÊNDICE 1), as quais poderão ser visualizadas na tabela 5.1 mais adiante, no item 5.5.2 (Coleta das informações). O roteiro com perguntas abertas foi utilizado como base para a entrevista, sendo que ocasionalmente a ordem das perguntas era alterada para acompanhar o discurso do participante ou perguntas de esclarecimento eram acrescentadas, de acordo com as características do tipo de entrevista semi-estruturada (LAVILLE e DIONNE, 1999). Tais entrevistas foram utilizadas para coletar informações a respeito das características da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais. Os documentos utilizados foram os sites das organizações não-governamentais nas quais os participantes atuavam e que estavam disponíveis na Internet, e o *Primeiro Guia das ONGs de Florianópolis*. Dos documentos mencionados foram retiradas informações para caracterizar estas ONGs.

5.3 Situação e ambiente

Nove das dez entrevistas semi-estruturadas foram realizadas na organização não-governamental na qual o participante atuava, em um ambiente apropriado, a fim de diminuir a possibilidade de ruídos e interrupções. Uma entrevista foi realizada fora da organização de trabalho do psicólogo, em local definido de comum acordo entre o participante e a pesquisadora, e igualmente apropriado.

5.4 Equipamento e material

Nas entrevistas foram utilizados um MP3 com gravador de voz, para gravar a fala dos entrevistados, o roteiro de entrevista contendo as perguntas que apresentavam as variáveis a serem observadas e caneta para realizar anotações. A transcrição das entrevistas e a descrição e análise dos dados foram feitas no computador.

5.5 Procedimentos

5.5.1 Contato com os participantes e com os dirigentes das organizações não-governamentais

Para a escolha dos participantes da pesquisa, primeiramente foi necessário entrar em contato com as organizações não-governamentais existentes em Florianópolis e região. Para isso, em um primeiro momento, obteve-se o “1º Guia das ONGs de Florianópolis”, elaborado pelo ICOM (Instituto Comunitário da Grande Florianópolis). O Guia é uma lista das organizações não-governamentais de Florianópolis e região e informa o endereço, o telefone, a área de atuação e a página na Internet, quando existente, de 175 ONGs, além de outras informações complementares mais gerais a respeito destas.

Em um segundo momento, por meio de contato telefônico, foi investigada a existência de psicólogos atuando profissionalmente nas organizações listadas no Guia do ICOM. Houve dificuldade para conseguir contato com algumas ONGs, nas quais ninguém atendia o telefone ou os telefonemas caíam na caixa-postal, e por essa razão, não foi possível ter acesso a todas as ONGs do Guia que foram contatadas. Dentre as 92 organizações não-governamentais com as quais o contato se concretizou, foi verificada a existência de aproximadamente 50 psicólogos atuando. Do número total de psicólogos encontrados, aproximadamente 40 psicólogos voluntários atuavam em uma única organização específica. Além dos 50 psicólogos identificados por meio das ONGs listadas no Guia do ICOM, foram identificados mais três psicólogos por meio de redes sociais da pesquisadora, dois deles atuando em organizações não-governamentais não listadas no Guia do ICOM.

Depois de identificada a existência de psicólogos atuando em certas ONGs, foi feito contato telefônico com os mesmos. Com dois psicólogos, conhecidos da pesquisadora, o contato foi feito pessoalmente. Durante os contatos, após breve explicação da pesquisa por parte da pesquisadora, foi verificada a disponibilidade em participar da pesquisa, a carga

horária de trabalho na ONG e o local de atuação desses psicólogos. A partir dessas informações, foram decididos os dois critérios de escolha dos participantes da pesquisa. Os psicólogos disponíveis que participariam da pesquisa seriam aqueles com: 1) carga horária de trabalho a partir de 20 horas semanais e 2) que atuassem no espaço físico das organizações não-governamentais. Julgou-se que esses psicólogos seriam capazes de responder às perguntas que necessitavam de conhecimento da organização por parte do profissional, adquirido pela convivência no ambiente da ONG. Assim, os psicólogos com carga horária inferior a 20 horas semanais e os que atendiam o público da ONG em consultórios particulares fora das organizações foram descartados como participantes da pesquisa.

Os psicólogos que se enquadravam nos critérios de participação da pesquisa foram contatados novamente por telefone, ou pessoalmente, no caso dos dois psicólogos conhecidos da pesquisadora, para que fosse verificada a disponibilidade por parte destes em participar da pesquisa e o nome dos responsáveis para autorizá-la. Os responsáveis pelas ONGs foram então contatados por telefone. Durante o contato, a pesquisadora explicava sobre a pesquisa, pedia consentimento verbal para sua realização, e depois de concedida a autorização, investigava a maneira como o responsável gostaria que lhes fossem encaminhados os documentos para a autorização formal. A maioria dos responsáveis pela autorização solicitou que os documentos necessários ao desenvolvimento da pesquisa fossem deixados com algum funcionário da ONG. Nesses casos os documentos foram levados pessoalmente pela pesquisadora e deixados dentro de um envelope contendo também uma carta de apresentação com informações a respeito da pesquisa e instruções para a pessoa responsável. Em alguns casos, houve demora de algumas semanas para que a pesquisadora obtivesse os documentos devidamente assinados pelo responsável. Em dois casos, os responsáveis pelas ONGs preferiram marcar um horário para que a pesquisadora fosse até o local explicar a pesquisa e levar os documentos, e nesses casos, a autorização por parte do responsável pela ONG foi concedida imediatamente. Nenhum responsável pelas ONGs recusou-se a autorizar a pesquisa.

A partir do momento em que o responsável pela ONG autorizava a participação do psicólogo na pesquisa, a entrevista com o mesmo era agendada, por meio de contato telefônico, ou pessoalmente, nos dois casos em que o psicólogo era conhecido da pesquisadora.

5.5.2 Coleta das informações

Antes da realização da entrevista, no contato pessoal com o participante, a pesquisadora fornecia informações a respeito dos objetivos da pesquisa, das questões éticas envolvidas e do sigilo das informações registradas no gravador de voz, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE 2) era assinado pelo participante. A entrevista semi-estruturada era então realizada, com o auxílio de um roteiro de entrevista. O roteiro de entrevista utilizado na entrevista semi-estruturada contém 15 perguntas (APÊNDICE 1), e foi elaborado a partir da decomposição de variáveis sobre a atuação do psicólogo, com base na literatura. Por meio desse roteiro buscou-se investigar as seguintes variáveis:

Tabela 5.1 – Decomposição das variáveis sobre atuação do psicólogo utilizadas na construção do roteiro de entrevista

Áreas de atuação (alguns exemplos)	psicólogo Clínico psicólogo Organizacional psicólogo Educacional
Cargos (alguns exemplos)	Assistente de Recursos Humanos Psicólogo
Atividades (alguns exemplos)	Seleção de pessoal Psicoterapia individual
Vínculos profissionais das pessoas com quem trabalha	Funcionários da organização (clientes internos) Clientes externos da organização
Configuração dos grupos de trabalho	Trabalha individualmente Trabalha em grupo interdisciplinar Trabalha em grupo multidisciplinar
Forma de atendimento	Trabalha com pessoas individualmente Trabalha com pessoas em grupo
Contrato de trabalho (alguns exemplos)	Efetivo Temporário Voluntário
Significados da atuação em ONG	Benefício do público alvo Promover direitos e cidadania

Fonte: Revisão de literatura.

5.5.3 Análise das informações

Para a análise das informações, as entrevistas dos participantes foram transcritas na íntegra. Após a transcrição, os conteúdos relativos às variáveis pesquisadas, bem como conteúdos relativos a variáveis que surgiram a partir das entrevistas, foram agrupados em categorias de análise, conforme sua afinidade. Para melhor visualização dos dados foram

construídas tabelas com as verbalizações dos participantes, referentes a cada categoria de análise.

Todas as categorias foram descritas, e as mais significativas, analisadas. Para a identificação dos participantes foi utilizada a letra P seguida de um número de um a dez. Algumas falas dos participantes foram utilizadas separadamente para exemplificar as descrições realizadas, as quais permitiram interpretar os conteúdos com base na literatura científica.

6 APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO e INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

O presente capítulo tem como objetivo descrever as informações obtidas junto aos participantes da pesquisa e apresentar a análise das mesmas, com base na literatura científica. Para tanto, os conteúdos referentes às informações fornecidas pelos participantes foram divididos em quatro partes: caracterização dos participantes, caracterização das organizações não-governamentais pesquisadas, características das organizações não-governamentais que acarretam decorrências à atuação do psicólogo e características da atuação do psicólogo nas organizações não-governamentais. Para facilitar a visualização da descrição dos dados, dentro de cada um desses capítulos foram construídas tabelas. As Tabelas 6.1, 6.2, 6.3 e 6.4 contêm as informações referentes às características dos participantes da pesquisa. A Tabela 6.5 contém as características das organizações nas quais os participantes atuavam. As demais Tabelas agrupam as informações fornecidas pelos participantes de acordo com as categorias de análise identificadas pela pesquisadora.

6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Na tabela 6.1, a seguir, estão distribuídas as características dos participantes com relação ao sexo, ano de formação, universidade e tempo de atuação como psicólogos.

Tabela 6.1 – Caracterização dos participantes por sexo, ano e universidade na qual se formaram psicólogos e tempo aproximado de atuação como psicólogos

PARTICIPANTES	SEXO	ANO EM QUE SE FORMOU	UNIVERSIDADE NA QUAL SE FORMOU	TEMPO APROXIMADO DE ATUAÇÃO COMO PSICÓLOGO
P1	feminino	1987	UFSC	21 anos
P2	feminino	1990	UFSC	15 anos
P3	feminino	1998	Univali	9 anos
P4	feminino	2002	UEL	5 anos
P5	feminino	2003	UFSC	3 anos
P6	feminino	2005	Unisul	2 anos
P7	masculino	2005	Unichapecó	2 anos
P8	feminino	2004	Univali	1 ano
P9	feminino	2003	UFSC	1 ano
P10	feminino	2004	UFSC	1 ano

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Como pode ser observado na Tabela 6.1, nove dos dez participantes da pesquisa são do sexo feminino e um do sexo masculino. Esse dado condiz com o fato de que a Psicologia é uma profissão exercida predominantemente por mulheres. Na pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) no ano de 2001, dos 1.200 psicólogos que responderam ao questionário, 92.2% eram do sexo feminino e apenas 7.8% do sexo masculino (CFP, 2001). Essa predominância também é constatada em outras pesquisas (ROSAS, ROSAS e XAVIER, 1988; YAMAMOTO, SIQUEIRA e OLIVEIRA, 1997). O ano de formação dos participantes varia de 1987 a 2005 e o tempo de atuação como psicólogo de um a 21 anos. A metade dos participantes (cinco) formou-se na Universidade Federal de Santa Catarina.

Outro critério utilizado para a caracterização dos participantes refere-se à formação complementar dos mesmos. Foram considerados como formação complementar cursos com duração de no mínimo um ano. Com esse critério, os participantes mencionaram cursos de formação em Psicologia Clínica, capacitação, pós-graduação e mestrado. A Tabela 6.2, a seguir, contém as informações dos participantes.

Tabela 6.2 – Caracterização dos participantes em relação a formação complementar em Psicologia

NÃO POSSUEM FORMAÇÃO COMPLEMENTAR COMPLETA: 5			POSSUEM NO MÍNIMO UMA FORMAÇÃO COMPLEMENTAR COMPLETA: 5		
Nunca iniciou formação complementar	Iniciou, mas não terminou formação complementar	Está fazendo formação complementar	Terminou uma formação complementar	Terminou uma formação complementar e está fazendo outra	Terminou mais de uma formação complementar
P4, P5 e P9	P6	P7	P3	P2, P8 e P10	P1

Fonte: Entrevistas com os participantes.

A partir da Tabela 6.2 é possível observar que dos dez participantes, apenas três nunca iniciaram uma formação complementar. No entanto, estes três participantes verbalizaram durante a entrevista o desejo de fazê-la, e que ainda não haviam feito nenhuma por motivos financeiros e/ou pela dificuldade em conciliar os estudos com o tempo disponível que possuíam. Um destes três participantes possui além da graduação em Psicologia, graduação em Pedagogia, a qual considera complementar à Psicologia na sua atuação na ONG. Dos outros sete participantes, dois já iniciaram formação complementar (um participante não a concluiu por motivos financeiros e um está concluindo mestrado) e cinco possuem no mínimo uma formação complementar completa. Essas informações indicam que há uma preocupação por parte dos participantes em buscar conhecimento e qualificação profissional por meio de formação complementar.

Esses dados aproximam-se do que foi coletado na pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 2001, segundo os quais 53,8% dos 1200 psicólogos entrevistados possuíam ou estavam fazendo uma formação complementar. Segundo os dados da questão (*Já fez ou está fazendo algum curso de especialização/ mestrado ou doutorado em Psicologia*), que permitia respostas múltiplas, 46.5% estavam fazendo ou haviam feito especializações, 5.2% estavam fazendo ou haviam feito mestrado e 3.2% estavam fazendo ou haviam feito doutorado (CFP, 2001).

As informações referentes à trajetória profissional dos participantes podem ser verificadas na Tabela 6.3, a seguir:

Tabela 6.3 – Caracterização da trajetória profissional dos participantes

PARTICIPANTES	JÁ HAVIA TRABALHADO EM ORGANIZAÇÕES¹	TINHA EXPERIÊNCIA ANTERIOR ESPECIFICAMENTE EM ONG	O PRIMEIRO EMPREGO FOI NA ONG EM QUE ATUA	O PRIMEIRO EMPREGO FOI EM ONG	FOI UM CRITÉRIO ATUAR EM ONG
P1	Sim	Não	Não	Não	Não
P2	Sim	Trabalhou em ONG como voluntária e profissional contratado	Não	Sim	Não
P3	Sim	Trabalhou em ONG como voluntária	Não	Não	Não
P4	Sim	Havia tentado fundar uma ONG	Sim, como profissional contratado	Sim	Não
P5	Sim	Não	Não	Sim	Não
P6	Sim	Não	Sim, como profissional contratado (entrou na ONG como estagiária)	Sim	Não
P7	Sim	Não	Não	Não	Não
P8	Sim	Não	Não	Não	Não
P9	Sim	Não	Sim, como profissional contratado	Sim	Não
P10	Sim	Trabalhou em ONG como voluntária	Sim, como profissional contratado	Sim	Não

Fonte: Entrevistas com os participantes.

De acordo com as informações contidas na Tabela 6.3, todos os participantes da pesquisa já haviam atuado em organizações anteriormente, seja como voluntários, estagiários ou profissionais. Quatro dos dez psicólogos tinham experiência anterior em ONG, sendo que

¹ Como voluntário, estagiário, e/ou profissional contratado.

destes, três já haviam atuado anteriormente em ONG e como voluntários dessas organizações. Quatro dos dez psicólogos consideraram o emprego na ONG em que atuam como seu primeiro emprego, embora dois desses psicólogos tenham trabalhado anteriormente sem carteira assinada, como profissionais liberais e desenvolvendo pesquisas. Somando-se a esses quatro psicólogos, mais um participante também teve seu primeiro emprego em uma ONG, resultando, portanto, que metade dos participantes da pesquisa (cinco) tiveram seu primeiro emprego em uma organização não-governamental.

O resultado ora apresentado, juntamente com o dado que mostra o tempo recente de atuação dos participantes nas ONGs pesquisadas, de sete meses a cinco anos (Tabela 6.4, a seguir), parece condizente com dados de pesquisas que mostram um aumento no número de postos de trabalho nas organizações do Terceiro Setor, dentre as quais as organizações não-governamentais estão incluídas, em comparação às organizações públicas e privadas. Como mencionado na revisão de literatura, os dados do estudo coordenado pelo Instituto Superior de Estudos Religiosos (ISER) no Brasil, encomendado pelo *Johns Hopkins Center for Civil Society Studies* em 22 países, indicaram um crescimento de 20% do mercado de trabalho e 45% especificamente dos postos de trabalho no Terceiro Setor no Brasil, entre 1991 e 1995. De acordo com a mesma pesquisa, o crescimento nas áreas de atuação consideradas típicas dessas organizações foi de 3,4% no Terceiro Setor em comparação a um crescimento de 1,4% no Segundo e redução de 5% no Primeiro Setor. Em 1995, o Terceiro Setor já comportava aproximadamente 1.120.000 trabalhadores e uma tendência a ampliar os postos de trabalho (DADICO, 2003; TACHIZAWA, 2004; CAMPAGNAC, 2006). Em 2002 esse número já havia chegado a 1.500.000, ou seja, o triplo do número de servidores públicos federais na ativa no mesmo ano (IBGE, 2002).

A busca pela profissionalização, também crescente no Terceiro Setor é corroborada por autores como Salamon (1997) e Teixeira (2003, *apud* CAMPAGNAC, 2006). De acordo com Salamon (1997), o investimento em qualificação profissional se dá pela característica, não apenas de ações humanitárias, mas de prestadoras de serviço dessas organizações. Para Teixeira (2003, *apud* CAMPAGNAC, 2006), a profissionalização nessas organizações tem como objetivo extinguir o caráter apenas voluntário e precário das mesmas. O estudo realizado em 1991, com 102 ONGs brasileiras, demonstra a busca das ONGs por profissionais qualificados. Os dados sobre o perfil acadêmico dos dirigentes dessas organizações permitiram demonstrar uma alta qualificação: 87% dos dirigentes possuíam diploma universitário (em Filosofia, Sociologia, Economia, Teologia, Direito e outras) e 39% pós-graduação, dos quais 19% haviam concluído seus estudos no exterior (WANDERLEY, 2002,

apud CAMPAGNAC, 2006). A ABONG (2002), em pesquisa realizada com suas associadas, confirma essa tendência, identificando que aproximadamente 47% das ONGs possuíam profissionais com nível superior completo ou incompleto, sendo que dos profissionais graduados, aproximadamente 12% possuíam nível de pós-graduação completo ou incompleto.

Embora as pesquisas disponíveis em âmbito nacional não forneçam dados conclusivos sobre o número de psicólogos atuando em ONGs, nem sobre as tendências dessa atuação, a partir das informações supracitadas, verifica-se que as ONGs são mais uma opção para os profissionais qualificados das mais diversas áreas, incluindo profissionais da Psicologia. A noção de ONG como um campo de trabalho a mais para o psicólogo está presente no discurso de alguns participantes: “Então acho que sempre tem... tem campo pra Psicologia. A gente vê projetos... hoje a Psicologia tem tantas faces também, dá pra trabalhar em tanta coisa. É um campo a mais” (P2). “(...) o psicólogo está cada vez mais abrindo seu campo, seu espaço e tendo um papel fundamental nas ONGs (...)” (P8).

A respeito da inserção de profissionais nas ONGs, Morales (1999, *apud* CAMPAGNAC, 2006) afirma que essas organizações agregam pessoas visionárias e com relevantes projetos políticos, como também constituem reserva de profissionais capacitados. O autor afirma ainda que nos últimos anos o ingresso voluntário de especialistas jovens e tecnicamente bem treinados nas ONGs tem sido observado. Esses profissionais são em geral motivados por valores morais, filosóficos, religiosos ou políticos e buscam as ONGs para realizarem-se profissionalmente: eles escolhem sua inserção no trabalho a partir das ONGs. Em contrapartida, de acordo com os dados da presente pesquisa, atuar em organização não-governamental especificamente não foi critério para nenhum dos dez psicólogos entrevistados. Esses profissionais foram trabalhar na ONG pela oportunidade de emprego oferecida. No entanto, os três psicólogos que já haviam atuado anteriormente em ONG, o haviam feito na condição de voluntários dessas organizações, o que significa uma inserção espontânea em ONG por parte dos mesmos. A relação entre esses dados da pesquisa permite inferir que os psicólogos que já haviam trabalhado como voluntários em organizações não-governamentais o fizeram por outros motivos (como por exemplo, para realizar trabalho voluntário ou ampliar conhecimento por meio da prática), e não necessariamente para atuar em ONG.

Na Tabela 6.4, a seguir, estão contidas informações a respeito do cargo ocupado pelo participante, contrato de trabalho, carga horária de trabalho e tempo aproximado de atuação na ONG.

Tabela 6.4 – Características do vínculo de trabalho dos participantes nas organizações não-governamentais

PARTICIPANTES	CARGO QUE OCUPA NA ONG	CONTRATO DE TRABALHO	CARGA HORÁRIA	TEMPO APROXIMADO EM QUE ATUA NA ONG
P1	Psicólogo	Carteira assinada	40 horas	4 anos
P2	Psicólogo	Carteira assinada	40 horas	5 anos
P3	Psicólogo	Carteira assinada	30 horas	5 anos
P4	Psicólogo	Carteira assinada	40 horas	5 anos
P5	Assistente Estadual de Qualidade em Recursos Humanos	Carteira assinada	40 horas	7 meses ²
P6	Psicólogo	Carteira assinada	40 horas	2 anos
P7	Psicólogo	Carteira assinada	30 horas	1 ano
P8	Psicólogo	Carteira assinada	44 horas	1 ano
P9	Psicólogo	Carteira assinada	40 horas	1 ano
P10	Psicólogo	Carteira assinada	20 horas	1 ano

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Como pode ser observado na Tabela 6.4, dos dez psicólogos participantes da pesquisa, nove possuem cargo de psicólogo e todos possuem carteira assinada, de acordo com o previsto na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) para trabalho tradicional com vínculo empregatício. Esta última informação contrasta com dados obtidos por Dadico (2003) em pesquisa sobre a atuação do psicólogo em ONGs na área da educação, realizada com 11 psicólogos em cinco organizações diferentes. Nessas ONGs, as relações de trabalho caracterizavam-se pela informalidade, sendo que apenas os psicólogos de uma organização eram contratados sob as normas da CLT.

A partir dos dados da Tabela 6.4 verifica-se que a maioria dos psicólogos (sete) trabalha semanalmente na ONG, com carga de trabalho de 40 horas ou mais. O tempo de atuação dos psicólogos nas ONGs varia de sete meses a cinco anos, o que é condizente com o fato de que a inserção de profissionais qualificados nas organizações não-governamentais, devido à profissionalização das mesmas é considerada recente. O tempo recente de atuação dos participantes também pode indicar que os psicólogos estão gradativamente ampliando seu campo de trabalho e se fazendo necessários nas ONGs, conforme verbalizações de P1: “Pelo que eu vejo, nem muitas ONGs que eu conheço têm essa área da Psicologia, assim, eu acho que está até carente de mais psicólogos, eu acho que fazem a diferença (...). As ONGs que eu tenho mais contato, eu percebo que não têm psicólogos e atuando aqui eu vejo que (...) a área da Psicologia é imprescindível nas ONGs”.

² P5 trabalhava a aproximadamente dois anos na mesma organização em outra cidade quando foi transferida para Florianópolis.

6.2 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS PESQUISADAS

Na tabela 6.5, a seguir, estão contidas as informações referentes à área de atuação das ONGs pesquisadas e clientela dos projetos nos quais atuam os psicólogos.

Tabela 6.5 – Caracterização das organizações não-governamentais nas quais atuam os psicólogos

NÚMERO ATRIBUÍDO À ONG	PARTICIPANTES QUE ATUAM NA ONG	ÁREA DE ATUAÇÃO DA ONG	CLIENTELA DOS PROJETOS NOS QUAIS ATUAM OS PSICÓLOGOS
ONG 1	P1	Assistência Social	Alunos adolescentes.
ONG 2	P2	Assistência Social	Alunos de 6 a 15 anos.
ONG 2	P3	Assistência Social	Projeto 1 e 2 – Alunos acima de 16 anos.
ONG 2	P4	Assistência Social	Projeto 1 – Alunos de 0 a 4 anos. Projeto 2 – Alunos de idades variadas. Projeto 3 – Alunos idosos.
ONG 3	P5	Educação	Alunos de graduação.
ONG 4	P6	Assistência Social	Projeto 1 – Crianças de 0 a 6 anos. Projeto 2 – Crianças de 2 a 6 anos. Projeto 3 – Alunos de 7 a 14 anos. Projeto 4 – Alunos de 14 a 18 anos. Projeto 5 – Alunos de 15 a 18 anos.
ONG 5	P7	Assistência Social	Dependentes químicos de idades variadas.
ONG 6	P8	Assistência Social	Alunos de 12 a 14 anos.
ONG 7	P9	Assistência Social	Projeto 1 – Crianças de 0 a 6 anos. Projeto 2 – Crianças de 2 a 6 anos. Projeto 3 – Idosos.
ONG 8	P10	Saúde	Pacientes de idades variadas, de bebês a adultos.

Fonte: Primeiro Guia das ONGs de Florianópolis, sites das ONGs e entrevistas.

6.3 CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS PESQUISADAS E DECORRÊNCIAS À ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS

6.3.1 Semelhanças e diferenças entre organizações não-governamentais e outras organizações

Quando questionados a respeito das semelhanças e diferenças entre organizações não-governamentais e outros tipos de organizações, os psicólogos compararam sua experiência atuando em ONGs com experiências anteriores em organizações públicas e/ou privadas ou, quando não haviam experiências práticas anteriores, suas respostas foram baseadas no conhecimento teórico e/ou adquirido por meio dos comentários de outras pessoas com experiência em atuação em organizações públicas ou privadas. A Tabela 6.6, a seguir, contém as respostas referentes às semelhanças entre ONGs e outras organizações.

Tabela 6.6 - Semelhanças entre organizações não-governamentais e outras organizações

SEMELHANÇAS ENTRE ONGs e OUTRAS ORGANIZAÇÕES	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Estrutura e relações de trabalho similares	<p>Eu trabalhei na “<i>Organização X</i>” do Paraná, (...) fiquei lá um ano e meio fazendo estágio. Durante esse um ano e meio, a gente tem bem essa questão da empresa, e que daí pela questão de hierarquia, de estrutura, funciona como uma ONG. (P4)</p> <p>Com os funcionários da ONG, eu não vejo muita diferença entre os da ONG e os de uma empresa privada. Na ONG você bate o cartão, tu assina folha ponto, a empresa tem uma burocracia e uma hierarquia bem definida. (P7)</p> <p>De resto é tudo igual, a gente bate cartão ponto, é descontado horas se tu falta, paga-se hora extra. Então esse diretor ele procura fazer com que, conscientizar as pessoas que na verdade aqui é como qualquer outra empresa. (P8)</p>
O trabalho é similar	<p>Eu acho que é um trabalho, sei lá, um empenho como em outros locais. (P2)</p> <p>Meu trabalho não vejo diferença. (P5)</p> <p>Somos uma ONG privada. Ela é uma empresa. Eu não diferencio meu trabalho se é uma ONG ou empresa. (P5)</p> <p>Eu não tenho uma opinião separando a atuação, na ONG ela é essencial... de outros lugares como uma instituição privada ou uma instituição pública. (P9)</p>

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Como pode ser observado na Tabela 6.6, os três psicólogos que mencionaram estrutura organizacional disseram não haver distinções entre a estrutura e os aspectos formais das

organizações não-governamentais nas quais atuam, quando comparadas às organizações privadas nas quais haviam trabalhado anteriormente. Esses psicólogos relataram que nas ONGs nas quais atuam existe um modelo burocrático e uma hierarquia bem definida, e o funcionário bate cartão, assina folha ponto, tem as faltas descontadas do salário e recebe hora-extra como em outras organizações. Portanto, para estes participantes, a estrutura de uma ONG não difere da estrutura burocrática de outras organizações, condizente com o resultado de pesquisas, já mencionadas na revisão de literatura (CARVALHO, 2000; SILVA e SILVA, 2002; AGUIAR e MARTINS), a respeito da tendência mais atual em termos de estrutura e funcionamento (de modo especial as relações contratuais) em organizações não-governamentais.

Conforme constatado por Carvalho (1999), as ONGs estão se profissionalizando e se burocratizando, o que gera maior divisão do trabalho e das tarefas, estrutura hierárquica mais concentrada, uso do planejamento estratégico como instrumento de gestão e maior complexidade administrativa e formalização dos processos de gerência. Aguiar e Martins (2004), pesquisando a estrutura das ONGs de São Paulo filiadas à ABONG, compararam-nas à tipologia de Mintzberg e constataram uma predominância de configuração de estrutura organizacional burocrática profissional. Coelho (2000), em pesquisa comparativa entre organizações do Terceiro Setor brasileiras e norte-americanas, também verificou que de fato existe uma certa burocratização na estrutura dessas organizações.

Para Aguiar e Martins (2004) a burocratização das ONGs está associada à sua profissionalização. Assim, cada vez mais as organizações não-governamentais assemelham-se a outras organizações, buscando a competitividade para sobreviver no mercado. Provavelmente por isso, além de não diferenciarem a estrutura das ONGs nas quais atuam da estrutura de outras organizações, os participantes também não diferenciaram a organização e o processo de trabalho em ONG do trabalho desenvolvido em outras organizações.

Na Tabela 6.7, a seguir, encontram-se as diferenças entre ONGs e outras organizações, conforme mencionadas pelos participantes.

Tabela 6.7 - Diferenças entre organizações não-governamentais e outras organizações

DIFERENÇAS ENTRE ONGs E OUTRAS ORGANIZAÇÕES	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Insegurança no emprego	<p>(...) a gente vê algumas diferenças no sentido assim que uma empresa particular ou uma empresa que tenha vínculo com político, ou seja, com Estado, com prefeitura, tem a diferença de que você de uma certa forma tem... em relação à segurança. (...) você pode ser mandado embora por vários motivos, que não lhe dá tanta segurança quanto, por exemplo, um outro tipo de empresa. A particular tem o mesmo tipo de cobrança, de pressão, que é uma ONG eu acredito. (P4)</p> <p>(...) eu acho um lado ruim essa questão de você, essa pressão de você ser mandado a qualquer momento embora. (P4)</p>
Clientela diferenciada	Eu acho que o que diferencia é a clientela que você trabalha. (P6)
Funcionários da ONG esperam benefícios conferidos ao público alvo	<p>(...) tem algumas coisas que são mais fortes aqui. Como isso que eu te falei de querer se ajudar também, daí essa confusão de público alvo, daí “Fulano, tadinho está precisando de um adiantamento de salário”, coisas que eu vejo que não acontecem com frequência em outras organizações. (...) eu acho que o que é forte é isso dos funcionários. De querer ter privilégios, como uma clientela também tem. Café da manhã, eles também querem. (P8)</p>
Prazos mais flexíveis	O comportamento dos profissionais da ONG, ele não é tocado por objetivos, por prazos, que é o que a gente (...) na empresa privada. Lá tudo parece que tem mais tempo, tudo parece que é mais lento, você tem mais prazos, as pessoas esperam, que como você trabalha com seres humanos, teu trabalho demora demais. Elas têm essa visão. (P7)
Maior liberdade para atuar	Às vezes eu tenho impressão que aqui eu tenho mais flexibilidade pra trabalhar, pra construir o meu trabalho, pra oferecer propostas. Muitas vezes eu construo atividades novas, levo essas propostas pra diretoria, e eu acho, eu tenho a sensação que eu tenho mais liberdade do que talvez outras instituições. Não sei se toda instituição pública seria assim, mas eu acho que sim. Instituições privadas, eu tenho idéia que tenho mais liberdade do que estas. (P10)
Espaço físico diferenciado	Lógico que assim, a questão do espaço físico, né, lá no teu consultório você tem todo um outro espaço. (P3)

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Os participantes emitiram respostas diversificadas em relação a essa categoria de análise. Uma das diferenças mencionadas foi a insegurança no emprego em uma organização não-governamental, quando comparada à estabilidade oferecida pelo emprego em organizações públicas. Segundo o participante, essa instabilidade também é característica de organizações privadas. As outras diferenças são relativas a outras características próprias de ONGs, como o fato de que o público alvo atendido pela ONG é tipicamente um público menos favorecido. Outra diferença mencionada refere-se à característica assistencialista da ONG (o que será analisado adiante na categoria *Significados e valores das organizações não-governamentais*) na qual os funcionários confundem-se com o público alvo, reivindicando

alguns benefícios (adiantamento de salário, café da manhã) que provavelmente não teriam em outras organizações.

As diferenças em relação a prazos mais flexíveis e maior autonomia no trabalho parecem relacionar-se ao que é singular na gestão e nos significados compartilhados nas ONGs. Se a afirmação de que as organizações não-governamentais prezam o benefício social em detrimento da obtenção de lucro, presente nas verbalizações de alguns participantes (e que será tratado na categoria *Significados e valores das organizações não-governamentais*) é verdadeira, então o foco do trabalho do psicólogo é fundamentar sua atuação na eficácia do atendimento da população. Ou seja, se o benefício social é de fato prioridade nas ONGs, devido a valores presentes nessas organizações, o psicólogo pode realizar seu trabalho objetivando o maior benefício de sua clientela, modificando ou acrescentando atividades, e/ou realizando-as em um tempo maior, o que provavelmente não poderia ocorrer em outras organizações, cujo objetivo principal é o lucro. A diferença em relação ao espaço físico parece estar relacionada à falta de recursos materiais das ONGs, o que será analisado na próxima categoria.

6.3.2 Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais

Questões a respeito dos recursos financeiros e materiais das organizações não-governamentais nas quais os psicólogos atuam estão expostas na tabela 6.8, a seguir:

Tabela 6.8 – Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais
(continua)

RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS DAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Recursos financeiros limitados</p>	<p>Claro que na empresa privada tem a questão do custo/rendimento, mas aqui também tem preocupação com isso, porque não temos vínculo com governo, etc, então sobrevivemos pelo nosso trabalho. (...) Tem que cuidar do dinheiro pra manutenção das unidades, de serviços sociais, porque por ser uma ONG privada, aquilo que recebemos é pra manutenção e projetos sociais. (P5)</p> <p>(...) se cuida muito com as despesas, porque a gente está sempre no limite, a gente trabalha muito com o que é necessário, com o que é possível. O dinheiro está sempre ali bem contado. (P10)</p>

Tabela 6.8 – Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais
(continuação)

RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS DAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Falta de recursos financeiros afeta a qualidade do trabalho</p>	<p>Acaba ficando mais como uma triagem do que como uma avaliação, e aí não é só por causa da demanda de trabalho, mas até pelas condições das pessoas que nos procuram. A maioria delas não têm dinheiro pra pagar a passagem pra vir mais de uma vez aqui. (...) antes tinha o passe de ônibus pra poder fornecer um passe de ônibus pra pessoa vir mais vezes, né, mas agora não tem. (...) A nossa avaliação aqui acho que fica muito superficial. (...) eu gostaria de fazer mais detalhada. (P2)</p>
<p>Falta de recursos materiais</p>	<p>Lógico que assim, a questão do espaço físico, né, lá no teu consultório você tem todo um outro espaço. Nesse sentido sim (...). (P3)</p> <p>Mas o que se escuta muito é o pouco recurso que se tem pra se fazer um trabalho melhor. Instrumentos mesmo, material isso é muito precário. (P6)</p>
<p>A Falta de recursos materiais afeta a qualidade do trabalho</p>	<p>(...) a reclamação que vem é, o pouco recurso pra se trabalhar, o pouco material, o pouco instrumento que a organização oferece, pra ti fazer um bom trabalho (...). (P6)</p> <p>Às vezes precisa também estar atualizando material. (...) eu acabo ficando em déficit pra estar trabalhando, por exemplo, eu tenho material aqui que já está a três anos sendo ele. Então as crianças já não vêem mais interesse no momento que entra pra brincar com esse material. (...) Mas ainda assim, comparando com outras instituições, a nossa ainda está num nível bem melhor de instrumentalização pra se trabalhar. (P6)</p> <p>Nossos recursos de trabalho são extremamente escassos. Eu atuando lido com falta de muito recurso, e isso dificulta na hora de fazer meu trabalho. O meu maior recurso lá sou eu mesmo. A minha criatividade pra fazer uma atividade com os internos, às vezes você pega recursos do seu bolso pra investir, pra fazer o trabalho bem feito, então são coisas assim, tem a falta de recursos que acaba às vezes diminuindo o teu trabalho. Diminuindo em qualidade. (P7)</p>
<p>O salário é baixo</p>	<p>É uma questão de acreditar e de gostar, tem que gostar mesmo. Se for pela questão financeira acaba não tendo. (P1)</p> <p>(...) em ONGs os valores que a gente recebe ele não é alto, ele é baixo, pro tipo de trabalho que é feito, puxado, de muita responsabilidade, (...) mas eu sei que ONG não paga o valor X que pudesse ser significativo com a minha formação e com o trabalho. Outras pessoas que trabalham em empresas privadas, também não colocam como sendo possibilidade de um retorno tão bom que fosse assim “ah, eu prefiro trabalhar em uma empresa privada do que numa ONG porque paga mais”, isso eu também não ouço de profissionais. (...) Eu vejo que por mais que a quantidade de profissionais que busquem ainda espaço na nossa área, acredito que o concurso público é o que ainda está oferecendo um valor um pouco melhor pra iniciar um trabalho. (P6)</p> <p>(...) eu não chego a ouvir reclamação no sentido assim, financeiro, como se soubesse que ganha-se pouco, mas isso não quer dizer que você não possa fazer um bom trabalho. É como se fosse possível conciliar. (P6)</p>

Tabela 6.8 – Recursos materiais e financeiros das organizações não-governamentais
(continuação)

RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS DAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
	<p>As ONGs normalmente não têm dinheiro, e elas exigem de você muita capacidade. Então eu sempre vejo o emprego na ONG, pelo que eu converso com outros psicólogos, outros profissionais (...) você faz meio que passageiro. Você está ali por um determinado tempo, por uma determinada causa, e em breve você vai pular pra um outro nível. (...) sempre parece que você está fazendo muito pra ganhar pouco (P7)</p> <p>O salário é baixo</p> <p>A idéia que eu tenho é que psicólogos que trabalham em ONG, é que tu não pode falar de dinheiro. É um tabu falar de dinheiro. É como se você tivesse que receber menos do que numa instituição privada, não sei dizer o porquê (...). (P10)</p> <p>A idéia que eu tenho é que psicólogos que trabalham em ONG, é que tu não pode falar de dinheiro. É um tabu falar de dinheiro. É como se você tivesse que receber menos do que numa instituição privada, não sei dizer o porquê (...). (P10)</p>

Fonte: Entrevistas com os participantes

A partir das verbalizações dos participantes, apresentadas na Tabela 6.8, é possível demonstrar que as organizações não-governamentais pesquisadas possuem recursos financeiros limitados, o que é identificado como a causa da falta de recursos materiais com a qual os psicólogos se deparam em sua atuação. Dois participantes mencionaram que a escassez de recursos materiais afeta a qualidade do trabalho do psicólogo na ONG. A verbalização a seguir, sintetiza uma situação com a qual alguns psicólogos se deparam na sua atuação em ONG e é representativa dos pares:

Nossos recursos de trabalho são extremamente escassos. Eu atuando lido com falta de muito recurso, e isso dificulta na hora de fazer meu trabalho. O meu maior recurso lá sou eu mesmo. A minha criatividade pra fazer uma atividade com os internos, às vezes você pega recursos do seu bolso pra investir, pra fazer o trabalho bem feito, então são coisas assim, tem a falta de recursos que acaba às vezes diminuindo o teu trabalho. Diminuindo em qualidade. (P7)

Já a verbalização de outro participante permite inferir que a falta de material é generalizada entre as ONGs: “Mas ainda assim, comparando com outras instituições, a nossa ainda está num nível bem melhor de instrumentalização pra se trabalhar” (P6). Essa constatação vem ao encontro da afirmação de Tenório (2002) de que as ONGs brasileiras passam por um momento de dificuldades quanto à obtenção de recursos, o que é reforçado por Tachizawa (2004), quando afirma que uma das tendências das ONGs é a preocupação crescente com a sustentabilidade. Aparentemente, a mobilização de recursos financeiros das ONGs é apenas suficiente para a sobrevivência das mesmas. Assim, esses recursos financeiros

limitados, ou até mesmo escassos, também interferem na questão salarial dos funcionários, já que, de acordo com Campagnac (2006) embora o trabalho voluntário esteja presente em muitas ONGs, a maior parte dos funcionários dessas organizações recebe remuneração. A questão dos baixos salários em ONG esteve presente na fala de quatro participantes.

A regulamentação da possibilidade de se instituir salários para os dirigentes que atuam efetivamente na gestão executiva e para os prestadores de serviços específicos das organizações do Terceiro Setor, pela lei das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) (lei 9790 de 1999, Cap. 1, Art. 4º, Par. VI), estabelece como critério para os valores pagos a ambos, aqueles já praticados no pagamento de salários pelo mercado na região correspondente à área de atuação dos profissionais (BRASIL, 1999). Yamamoto, Siqueira e Oliveira (1997), analisaram estudos a respeito do exercício profissional do psicólogo e relataram que as condições de trabalho e remuneração dos profissionais encontravam-se abaixo das expectativas dos profissionais. Na pesquisa do CFP em 2001 (CFP, 2001), na análise dos motivos pelos quais 24,9% dos 1.200 psicólogos que responderam à pesquisa haviam abandonado a profissão, foi descoberto que 12,1% do total dos profissionais que o fizeram, relataram a baixa remuneração como causa.

Ao considerar o fato de que estudos identificam os baixos salários do psicólogo em geral, não é de surpreender que nas ONGs os psicólogos também ganhem pouco. No entanto, é possível que os salários nas ONGs sejam ainda mais baixos do que no mercado em geral. Como se pode constatar na tabela 6.8, a verbalização de P7 traz como motivo para que o salário seja menor em ONG a escassez de recursos financeiros, tratada pela literatura, enquanto que para os participantes um e dez, a causa é a existência de certos valores (dedicação a uma causa e possivelmente trabalho voluntário e assistencialismo) característicos dessas organizações.

Os baixos salários em organizações não-governamentais, a que os participantes se referiram, estão registrados na literatura. Os resultados de uma pesquisa realizada por Ramos em 2003, com dez organizações não-governamentais de Florianópolis, demonstraram a precariedade dos salários pagos por essas organizações. Na composição dos postos de trabalho, professores e coordenadores técnicos ganhavam de 3 a 5 salários mínimos, enquanto que postos de auxiliares administrativos (cozinheira, serviços gerais, jardineiro, assistente de sala, motorista) tinham remuneração apenas de um salário mínimo. Os professores, geralmente contratados pela rede pública e cedidos às ONGs tinham os salários mantidos pela prefeitura, enquanto que a coordenação técnica só apareceu em duas das entidades pesquisadas, sendo que nas outras, a coordenação era feita diretamente pela presidência, a

qual era voluntária, ou seja, sem remuneração. Assim, os cargos com valores agregados mais altos não eram frequentes nessas ONGs, predominando aqueles cujo valor agregado era mais baixo (RAMOS, 2004, *apud* RAMOS, 2006).

Ramos (2006), em pesquisa a respeito da força de trabalho feminina no Terceiro Setor da economia em Florianópolis, revela a precariedade das condições salariais das trabalhadoras. Em dados de pesquisa anterior, a mesma autora verificou a predominância da força de trabalho feminina nas organizações não-governamentais (75,6%), concentrada em áreas ligadas à assistência social, à educação e à saúde, dados compatíveis com a presente pesquisa. Assim, justifica-se o relato de que dentre as 17 trabalhadoras remuneradas que participaram da pesquisa, a média da renda mensal das mulheres com nível fundamental era de um salário mínimo, enquanto que a média das mulheres com nível superior era de três e meio salários mínimos. A situação apresentou-se um pouco mais precária quanto às mulheres com especialização, com renda média de três salários mínimos. Assim, entre o menor e o maior nível de escolaridade a diferença salarial foi de aproximadamente dois e meio salários mínimos, enquanto que, de acordo com a pesquisadora, nos outros setores a diferença salarial era de aproximadamente sete salários mínimos. Na pesquisa realizada pelo IBGE (2002), a média salarial mensal entre funcionários de fundações privadas e associações sem fins lucrativos foi um pouco mais alta, ficando em torno de quatro e meio salários mínimos.

Para complementar o exposto, advindo das verbalizações quanto à renda salarial, quatro dos dez psicólogos pesquisados comentaram que trabalham em outros locais além da ONG. Dois psicólogos trabalham em clínica particular (sendo que um possui carga horária de 40 horas na ONG e outro de 30 horas), um psicólogo (com carga horária de 20 horas) trabalha em outra organização, também não-governamental e um psicólogo (com carga de 44 horas semanais na ONG) trabalha em docência.

6.3.3 Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais

Ao longo das entrevistas surgiram especificidades quanto à demanda de trabalho existente nas organizações não-governamentais pesquisadas, bem como à falta de profissionais para suprir essa demanda e a multiplicidade de papéis que os profissionais que atuam em ONGs assumem. A maioria dos psicólogos (sete dentre os dez) relatou alguma questão a respeito da demanda de trabalho nas organizações não-governamentais nas quais

atuam. As questões relacionadas à demanda de trabalho são observadas na Tabela 6.9, a seguir.

Tabela 6.9 – Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais (continua)

DEMANDA DE TRABALHO NAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>A demanda de trabalho é grande</p>	<p>Não, porque a gente não dá conta, porque já tem bastante coisa pra fazer e mesmo assim a gente tem uma demanda muito grande de trabalho (...) (P2)</p> <p>O tempo inteiro, a gente não dá conta de tudo que tem pra fazer. Tem a orientação aos professores, aos alunos, às famílias, e até outras questões de fora que você tem que... é outra demanda. (P3)</p>
<p>Certas atividades e clientes são priorizados devido à grande demanda de trabalho</p>	<p>A gente atende sim, infelizmente não dá pra atender todos, então a gente atende mais dentro daqueles que naquele exato momento tem a necessidade de. (P4)</p> <p>Agora eu estou colocando limites, eu falo “não, não atendo funcionários”, por mais que eu sei que eles precisam. Eles precisam, sabe, muito. A demanda é enorme, tem uma série de problemas pessoais, só que não dá. Eu não vou mais conseguir fazer o que eu tenho que fazer. (P9)</p>
<p>A demanda é grande devido à falta de profissionais</p>	<p>Porque apesar de nós termos duas psicólogas de quarenta e uma de trinta, a demanda ainda é grande pros profissionais que nós temos. (P4)</p> <p>Como as ONGs não têm condições de botar muita gente, então um tem que dar conta de várias coisas. (P8)</p> <p>Então a demanda ela é bem grande. Com certeza seria ótimo se fosse contratado no mínimo um outro profissional agora, mas por enquanto não. (P9)</p>
<p>Realiza atividades em outras áreas de atuação, devido à falta de profissionais</p>	<p>Até ano passado tinha um professor que ajudava a fazer. Aí ele saiu, então (...) ainda não colocamos ninguém, está um pouco difícil, estou aguardando que venha alguém pra ajudar. (...) Mas essa parte de ir nas empresas, quando o professor saiu, eu acabei fazendo, né, de orientar, de acompanhar o aluno na entrevista. (P3)</p> <p>Acho que o psicólogo que trabalha, não sei se em ONG, mas o psicólogo que trabalha nas “organizações X”, eu não vou falar nem só dessa aqui, mas das “organizações X” todas que eu conheci, onde normalmente existe uma escassez de profissionais, onde um profissional não faz só aquela área dele, acaba tendo que.... (P4)</p> <p>Com a graça de deus aqui na nossa instituição a gente ainda tem fono, fisio, e em algumas “organizações X” tem o psicólogo e não tem esses outros profissionais. Eles acabam tendo que fazer também outros papéis aí. (P4)</p> <p>Então eu vejo que, não só eu, mas todos os profissionais que atuam na ONG, eles são sobrecarregados de funções. (...) então eu diria que a atuação do psicólogo na ONG é caracterizada pela multiplicidade de funções, você atua às vezes como administrador, às vezes como assistente social, às vezes como psicólogo, pela necessidade que a empresa aparenta pra você. (P7)</p>

Tabela 6.9 – Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais (continuação)

DEMANDA DE TRABALHO NAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Realiza atividades em outras áreas de atuação, devido à falta de profissionais</p>	<p>Não são coisas que vão sendo impostas pra você, você está vendo que tem que ser feita aquela coisa, ninguém vai fazer porque ninguém tem tempo, então qualquer tempo que tu tem, tu vai lá e faz (...). E é um grande apelo (...) na ONG também, porque se você não fizer isso, você sabe que outras pessoas vão sofrer. (...) Então a assistente social não pode fazer o trabalho dela, está ocupada com outra atividade, tu vai e assume (...). Se fosse uma empresa privada, e o negócio fosse dinheiro, com certeza não faria isso. (P7)</p>
<p>Demanda por outros profissionais para realizar atividades consideradas necessárias</p>	<p>Porque a gente tem, às vezes assim, dificuldade de estar conseguindo, e quando consegue, como eles são muito prejudicados, as pessoas às vezes não querem. Seria por exemplo, uma massagem, um trabalho de contato mesmo (...). Eu acho que isso falta. E eu enquanto psicóloga fico bastante angustiada, sabe, em não proporcionar um atendimento assim pra essa clientela nossa, e que normalmente já é tão excluída da sociedade, e que aqui acaba sendo excluída de uma certa forma. (P4)</p> <p>Teria que ser um trabalho específico. Não diria nem que teria que ser pra um psicólogo. Que fosse um administrador, alguém que fosse especializado em RH, (...) pra lidar com esse trabalhador que fica cansado, que lida com a criança, a síndrome de <i>Burnout</i> está aí, que é esgotamento total. (...) porque esse trabalho se não é acompanhado por um gestor, por uma pessoa que possa estar fazendo um trabalho diferenciado, o trabalhador pode adoecer. E aí se não recebe uma boa orientação, uma boa supervisão, acaba fragmentando uma equipe que daqui a pouco não consegue mais falar, mais comunicar, na verdade a ordem vem, obedece (...). (P6)</p>

Fonte: Entrevistas com os participantes

Por meio das verbalizações foi possível perceber que a grande demanda de trabalho é uma característica da maioria das ONGs pesquisadas. Devido a essa demanda, dois psicólogos relataram ter que priorizar a realização de certas atividades e o atendimento a clientes mais necessitados. Três psicólogos atribuíram a demanda excessiva à falta de profissionais nas ONGs, motivo pelo qual quatro psicólogos realizam atividades relacionadas a outras áreas de atuação que não aquelas para as quais foram contratados. A falta de profissionais nas ONGs também é o motivo pelo qual dois psicólogos identificaram demandas que permanecem sem serem supridas. As verbalizações de alguns participantes, presentes na Tabela 6.9 e retomadas a seguir, permitem identificar que a falta de profissionais nas ONGs está relacionada à escassez de recursos financeiros nessas organizações: “Como as ONGs não têm condições de botar muita gente, então um tem que dar conta de várias coisas”. (P8) “Com a graça de Deus aqui na nossa instituição a gente ainda tem fono, fisio, e em algumas “*organizações X*” tem o psicólogo e não tem esses outros profissionais, eles acabam tendo que fazer também outros papéis”. (P4)

Acho que o psicólogo que trabalha, não sei se em ONG, mas o psicólogo que trabalha nas “*organizações X*”, eu não vou falar nem só dessa aqui, mas das “*organizações X*” todas que eu conheci, onde normalmente existe uma escassez de profissionais, onde um profissional não faz só aquela área dele, acaba tendo que... (P4)

O fato de o psicólogo ter que realizar atividades em outras áreas, o que aumenta sua demanda de trabalho, e o fato de ter que trabalhar além da carga horária, foram atribuídos a valores existentes nessas organizações (dedicação a uma causa, “amor à camisa”, bem como possivelmente trabalho voluntário e assistencialismo). A existência de certos valores também já havia sido associada na categoria anterior aos baixos salários pagos em ONG. As verbalizações dos participantes a seguir são significativas da interferência desses valores sobre a atuação dos profissionais:

Não são coisas que vão sendo impostas pra você, você está vendo que tem que ser feita aquela coisa, ninguém vai fazer porque ninguém tem tempo, então qualquer tempo que tu tem, tu vai lá e faz porque tem que ser. E é um grande apelo (...) na ONG também, porque se você não fizer isso, você sabe que outras pessoas vão sofrer. Então tu acaba fazendo. Eu não atender uma pessoa, porque acabou meu horário de trabalho, é deixar essa pessoa mais um dia na rua, talvez ela recaia, talvez ela desista da internação. Então a assistente social não pode fazer o trabalho dela, está ocupada com outra atividade, tu vai e assume (...). Se fosse uma empresa privada, e o negócio fosse dinheiro, com certeza não faria isso. (P7)

Agora assim, vou te dizer, é uma batalha tu negociar um reajuste salarial, tu negociar um banco de horas, porque muitas vezes se espera que tu faça trabalhos extras, fora do horário, e muitas vezes eu fico com muito gosto, porque eu sei que é pro crescimento da instituição, só que também, eu também, quero... quando tu solicitas alguma coisa, aqui tu não vai cobrar uma hora extra porque é uma ONG, é feio falar sobre isso. (P10)

Não estou dizendo que não dá pra mudar, é algo que eu vejo que a maioria dos psicólogos que trabalham em ONGs têm que se deparar na sua realidade. Com essa mistura. Como se amor à camisa fosse sacrificar outras situações da tua vida. Ou então por exemplo, receber o seu salário no quinto dia útil, querer alguns direitos nossos, né. (P10)

Esta constatação vai ao encontro de resultados obtidos por Ramos (2004, apud Ramos, 2006). A autora afirma que embora a duração da jornada de trabalho de oito horas prevaleça nessas organizações, acompanhando a carga horária do setor privado, alguns funcionários em geral, dedicam-se além das horas contratadas. Para a autora, essa dedicação em atividades variadas, que incluem reuniões e eventos, se dá pela justificativa de que, normalmente, o funcionário de uma organização sem fins lucrativos é identificado com a causa de sua organização, e que por isso sua dedicação ao trabalho é maior do que a de um funcionário de uma empresa privada. Em pesquisa sobre a atuação do psicólogo em organizações não-governamentais na área da educação, Dadico (2003) afirma que o excesso de trabalho foi uma

queixa comum entre os 11 psicólogos pesquisados. A identificação com os princípios, valores e métodos apregoados pelas ONGs nas quais os psicólogos atuavam também levava a uma dedicação ao trabalho que dificultava ou impossibilitava que estes o conciliassem com outras atividades profissionais e pessoais.

Aparentemente a falta de profissionais nessas organizações, seja pela escassez de recursos financeiros ou por outros motivos, acarreta decorrências na atuação do psicólogo, já que faz com que este priorize certas atividades e clientes e realize atividades que não são da sua área, o que por sua vez, pode prejudicar a qualidade da atuação da ONG. Os valores presentes nas organizações (trabalho voluntário, assistencialismo, “amor à camisa”, dedicação a uma causa) também parecem apresentar decorrências sobre a atuação, já que fazem com que o psicólogo realize atividades em outras áreas, o que aumenta sua demanda de trabalho e realize atividades além da carga horária, possivelmente sem todos os direitos previstos em seu contrato de trabalho (CLT).

6.3.4 Significados e valores das organizações não-governamentais

Os significados e valores atribuídos pelos participantes às ONGs nas quais atuam estão expostos na Tabela 6.10, a seguir:

Tabela 6.10 – Significados e valores das organizações não-governamentais (continua)

SIGNIFICADOS E VALORES DAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Beneficiar o público alvo</p>	<p>É muito mais atenção. Se a minha paciente chegar do nada, e eu tiver fazendo um outro trabalho pra ONG, eu posso parar meu trabalho pra atender minha paciente. O foco lá é o ser humano. (P7)</p> <p>Na ONG, o lucro é diferente. O lucro é a recuperação das pessoas com as quais você trabalha. (P7)</p> <p>(...) aqui se visa cada vez mais melhorar a qualidade de vida, a saúde dos nossos usuários. Então não se pensa em lucro. Se pensa em qualidade. (P10)</p> <p>(...) todas querem o benefício da sociedade, todas estão sempre em prol de algum objetivo, uma clientela pra atender a necessidade. (P4)</p>
<p>Substituir serviços</p>	<p>Mas muitas vezes a função da associação é suprir uma demanda que o SUS não está conseguindo dar conta. Então, aqui tu tem pessoas que, cada um na sua área, (...) tentam suprir algo que os nossos pacientes não conseguem ter. Na verdade devia existir, acho que a gente, a ONG não deve servir como um substituto. (P10)</p>

Tabela 6.10 – Significados e valores das organizações não-governamentais (continuação)

SIGNIFICADOS E VALORES DAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Promover direitos e cidadania	A intenção da ONG é fazer com que as pessoas se mobilizem pra começar a reivindicar esses serviços dentro das instituições de saúde. (...) que a ONG seja um meio pra elas conseguirem esses serviços e não como substitutos. (P10)
Religiosidade	A questão da religiosidade é muito grande aqui dentro. Até porque a ONG tem ideais católicos. Então acho que algo muito forte aqui dentro é a parte da religião e de valores de compaixão, de solidariedade, de ajuda, e que talvez nas outras organizações não seja tão forte. (P8)
Assistencialismo	A ONG, dependendo de como tu entende, dependendo da ONG, ela tem funções diferentes. Por exemplo, a “ <i>Organização X</i> ” é bem assistencialista (...). (P10) Dos poucos que eu conheço, ainda se tem um caráter assistencialista. Eu acho que não é pra ficar criticando porque é importante, eu descobri que é bem importante, mas que não dá pra parar por aí. (P10)
O assistencialismo interfere na atuação como psicólogo	Em alguns momentos você vai até fazer um trabalho assistencial, mas diminuir esse assistencial. E por outro lado (...) o maior evento... a maior renda da instituição provém de uma feira que é beneficente, que é assistencial (...). Então acaba ficando tudo meio misturado, e isso às vezes atrapalha o trabalho da gente. (P2) Se for fazer uma análise mais minuciosa você vai ter o perfil de ONG, né, vai ter o perfil diferente de uma empresa primeiro setor, segundo setor, acho que tem algumas diferenças. (...) Acho que tem essa coisa muito forte do assistencialismo, de tem que estar de certa forma batalhando com isso (...). (P2) Na ONG eu acho que tem muito disso, principalmente quando é ligado a alguma religião. A questão do assistencialismo, e aí você vem com a técnica. (...) E você quebra uma série de outras dificuldades. (P9) A gente, Serviço Social e Psicologia, estão muito integrados pra tentar quebrar a questão do assistencialismo (...) E é um desafio, primeiro porque a instituição é uma instituição baseada no assistencialismo. (...) Mas aí como eu te falei, tem toda a questão dos voluntários que trabalham lá, dos sócios efetivos, que daí a gente tem meio que tentar ensinar isso pra eles né, introjetar, só que pra isso a gente tem que quebrar o outro lado, os próprios funcionários. (P9)

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Os significados atribuídos pelos participantes às organizações não-governamentais nas quais atuam e que são beneficiar o público-alvo, substituir serviços e promover direitos e cidadania, são encontrados na literatura como característicos de ONGs. Desde que, conforme relata Arantes (2000, *apud* DADICO, 2003), após a Segunda Guerra Mundial, começaram a surgir em todo o mundo organizações de defesa dos direitos humanos e promoção social, devido às ações que realizam, as ONGs comportam tais significados. Estes se consolidaram a partir do momento em que as ONGs, com a proposta neoliberal, passaram a suprir as deficiências na qualidade do atendimento dos serviços públicos, assistindo às camadas menos favorecidas economicamente e buscando a melhora das condições de vida da população

(SILVA e SILVA, 2002; MEIRELES e EL-AOUAR, 2002). Estes significados estão presentes nas próprias definições de ONG, nas quais essas organizações são responsáveis pela assistência às populações desprovidas da ação do Estado e pela construção de uma sociedade democrática e participativa (ABONG, 2006; TENÓRIO, 2002).

Embora um dos significados atribuídos à ONG pelos entrevistados tenha sido a promoção de direitos e cidadania, percebe-se que na prática a gestão da maioria das ONGs pesquisadas está mais preocupada com a prestação de serviços ao público alvo. Esse dado condiz com a constatação de Dadico (2003), em pesquisa a respeito da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais na área da educação. Embora na maioria das ONGs pesquisadas pela autora (em quatro das cinco ONGs pesquisadas) houvesse um discurso de preocupação com os graves problemas enfrentados pelo país, essas organizações eram melhor caracterizadas pela venda de serviços técnicos. Dessa maneira, a missão dessas ONGs, traduzida como defesa da educação pública, apresentava-se sob a forma de solução técnica e quantitativa. A partir das verbalizações dos participantes da presente pesquisa, constata-se que a qualidade dos serviços também parece ser uma preocupação, indicativa da busca dos profissionais dessas organizações por profissionalização.

Estão presentes também nas ONGs pesquisadas valores religiosos (compaixão, solidariedade, ajuda ao próximo) que remetem ao assistencialismo, aparentemente predominante nessas organizações. Valores religiosos e assistenciais remetem à primeira concepção de voluntariado, que no Brasil “nasceu” a partir do trabalho em organizações filantrópicas religiosas (DOMENEGHETTI, 2001). O assistencialismo foi citado pelos participantes como presente em algumas organizações não-governamentais pesquisadas, inclusive dificultando a atuação dos psicólogos. A partir das verbalizações desses participantes é possível inferir que estes atribuem significados e valores em relação à atuação da ONG, que contrastam com o assistencialismo que prevalece nessas organizações. As concepções contrárias ao assistencialismo que esses psicólogos possuem parecem refletir referenciais teóricos utilizados pelos mesmos e que são representativos de uma formação profissional. Ramminger (2001) e Scisleski, Maraschin e Tittoni (2006) afirmam que as práticas assistencialistas são contrárias à emancipação social, objetivo do Psicólogo Social que trabalha junto às comunidades. Além de contrário à emancipação social, no sentido de promoção de direitos e cidadania atribuído às ONGs, o assistencialismo, aparentemente predominante nas organizações pesquisadas, também não condiz com a profissionalização com a qual a gestão dessas organizações parecem se preocupar.

6.3.5 Voluntariado nas organizações não-governamentais

As verbalizações a respeito do voluntariado nas ONGs nas quais atuam os participantes dessa estão contidas na Tabela 6.11, a seguir:

Tabela 6.11 – Voluntariado nas organizações não-governamentais

VOLUNTARIADO NAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>A atuação como voluntário é diferente da atuação como funcionário</p>	<p>(...) uma coisa é vc trabalhar como funcionário numa ONG, você é funcionário da ONG. É diferente você ser um voluntário. Então se você for trabalhar, tem que ser respeitadas todas as questões trabalhistas enquanto funcionário. Às vezes as pessoas confundem isso e querem que o psicólogo que é funcionário vá fazer um trabalho voluntário. (P2)</p> <p>(...) então como voluntária eu vou lá, presto meu serviço. Aqui eu sou contratada, eu tenho que cumprir... Eu sou contratada por trinta horas, eu bato cartão, tenho que cumprir as trinta horas. Eu tenho direitos, mas eu tenho deveres. Lógico que lá, eu trabalhava, nem lembro direito, mas acho que um período. Então aquele período eu tinha compromissos de ir lá e, só que o trabalho é diferente. Lógico, hoje aqui a gente tem uma gama enorme de trabalho. Lá você vai, atende quatro pessoas, por exemplo, você vai, atende aquelas quatro pessoas. Aqui é uma demanda bem diferente. (P3)</p>
<p>A atuação como voluntário é similar à atuação como funcionário</p>	<p>Então quando eu trabalhava na <i>Organização X</i>, era muito claro pra mim, independente de estar recebendo, ou de ser o meu consultório ou não, eu me disponibilizei a atender essas pessoas. E atendia tão, assim, o trabalho sem diferença. (P3)</p>
<p>O voluntário é comprometido</p>	<p>E a voluntária está desde o início do projeto com a gente, comprometidíssima, não falta, às vezes quando tem algum problema liga na minha casa: “<i>Fulana</i> amanhã não posso, mas tava preparado isso ou aquilo pra trabalhar”. Muito comprometida, registra tudo, faz relatório. Ela é ótima, bem comprometida mesmo desde o início. (P3)</p>
<p>A falta de conhecimento dos voluntários prejudica a qualidade do trabalho que realizam na ONG</p>	<p>Psicólogo lida muito com voluntários, e às vezes você tem que cortar os voluntários porque os voluntários não sabem trabalhar e querem trabalhar. E eles podem acabar mais prejudicando os pacientes do que ajudando. (...) Temos muito voluntários, muita gente quer ser nosso voluntário. Ajudar o próximo parece que todo mundo quer, eu diria que não sei com que qualidade, mas boa vontade todo mundo tem. (P7)</p>

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Nesta categoria houve considerável diversidade de respostas, e chama a atenção o fato de que três das verbalizações contidas na Tabela 6.11 são do mesmo participante, o qual emitiu respostas tanto favoráveis quanto desfavoráveis em relação ao voluntariado. Esta categoria emergiu a partir das respostas dos participantes e foi analisada considerando-se a importância do trabalho voluntário na história das organizações não-governamentais no Brasil.

As verbalizações evidenciam que as diferenças citadas entre voluntários e funcionários foram em relação às questões trabalhistas, as quais devem ser respeitadas para os funcionários

da ONG, e em relação à demanda de trabalho, que é menor para o voluntário. Embora haja tais divergências, um participante mencionou que não há diferença no comprometimento do voluntário em relação ao comprometimento de um funcionário contratado, o que contrasta com os dados obtidos nas pesquisas de Karawejczyk (2006) e Tostes (2006), que identificaram a falta de comprometimento dos voluntários como motivo para que nas ONGs pesquisadas pelas autoras não houvessem voluntários atuando.

Outro dado obtido é que a falta de conhecimento dos voluntários prejudica a qualidade do trabalho que realizam na ONG. Tal afirmação retrata um voluntário que não condiz com a nova concepção de voluntariado, preocupada com a eficiência dos serviços e resultados, e com a qualificação dos voluntários e das organizações (LANDIM, 2001; AZEVEDO, 2007). Azevedo (2007) defende a gestão educativa de voluntários para a eficácia dessas organizações. Karawejczyk (2006) também defende a qualificação dos voluntários por meio de programas de voluntariado empresarial, que se constituem numa forma das empresas apoiarem seus empregados ou aposentados que querem realizar trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor. Essa autora também acredita que parcerias entre organizações do Terceiro Setor e universidades, nas quais as últimas disponibilizem conhecimento e pessoas, também possam aumentar a qualidade da atuação dessas organizações. A idéia de qualificar o voluntário visa o benefício tanto para o mesmo, por meio da aprendizagem, quanto para a organização, que se beneficia da participação voluntária para atingir resultados (KARAWEJCZYK, 2006).

A preocupação com a qualificação dos voluntários, que seria coerente com a profissionalização com as quais as ONGs pesquisadas aparentemente têm se preocupado, não apareceu nas verbalizações dos participantes. Este dado está de acordo com a afirmação de Azevedo (2007), que constata que a gestão de pessoas nas organizações do Terceiro Setor brasileiras, em especial no que se refere aos voluntários, está “deixando a desejar”, principalmente porque para muitas delas o voluntariado é apenas visto como uma ajuda, um ato de solidariedade. Isso condiz com a análise dos valores das ONGs pesquisadas, segundo a qual valores religiosos relacionados ao assistencialismo estão presentes e são aparentemente predominantes. No entanto, as verbalizações dos participantes na categoria supracitada, quando relatam que o assistencialismo atrapalha em sua atuação como psicólogo, e a verbalização de P7 nesta categoria, quando relata que o voluntário não realiza um trabalho de qualidade na ONG, indicam que esses psicólogos possuem uma idéia de voluntariado referente à concepção mais atual, preocupada com a cidadania participativa, com a eficiência e com resultados (AZEVEDO, 2007; LANDIM, 2001) embora eles não tenham exposto

abertamente sobre a qualificação de voluntários. A análise realizada poderia justificar iniciativas no sentido de melhorar a qualidade da participação dos voluntários nas ONGs aqui pesquisadas.

6.4 CARACTERÍSTICAS DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS.

6.4.1 Áreas da Psicologia nas quais atuam os psicólogos das organizações não-governamentais

Dos nove participantes que identificaram a área de atuação na qual atuam predominantemente, seis citaram como área de atuação predominante apenas a Clínica, enquanto quatro psicólogos mencionaram mais de uma área de atuação predominante. As respostas em relação a todas as áreas mencionadas pelos participantes, predominantes ou não, estão na tabela 6.12, a seguir:

Tabela 6.12 – Áreas da Psicologia nas quais atuam os psicólogos das organizações não-governamentais

ÁREAS DE ATUAÇÃO NAS QUAIS ATUAM OS PARTICIPANTES	PARTICIPANTES QUE ATUAM NA ÁREA ³	NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES QUE ATUAM NA ÁREA
Clínica	P1, P2, P3, P6, P7, P8, P9, P10	8
Organizacional	P1, P5, P7, P8, P10	5
Educacional/Escolar	P2, P3, P5, P7, P8	5
Social	P1, P9	3
Saúde	P9, P10	2
Hospitalar	P10	1

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Observando-se a Tabela 6.12, verifica-se que a atuação na área Clínica é seguida da atuação nas áreas Organizacional e Educacional/Escolar, ambas mencionadas por cinco participantes cada. Esses dados condizem com os das pesquisas que mostram um predomínio da atuação do psicólogo nessas três áreas, e de modo especial na Clínica (MELLO, 1975;

³ P4 não identificou as sub-áreas nas quais atua, pois considera que seu trabalho abrange praticamente todas as áreas da Psicologia.

BASTOS, 1988; YAMAMOTO, SIQUEIRA e OLIVEIRA, 1997). As áreas Social e da Saúde foram mencionadas por dois participantes cada e a área Hospitalar por apenas um participante.

Os dados apresentados permitem verificar que os participantes nove e dez fazem uma distinção entre Psicologia Clínica e da Saúde, concordando com alguns autores (AGUIAR e cols., 2004; MAIA e cols., 2005; APA, 2008; COP, 2008), embora o CFP e o CBO reconheçam as duas áreas como sinônimas. Também é válido ressaltar que os psicólogos utilizaram os termos área Escolar ou área Educacional para referirem-se à área Educacional/Escolar, termo utilizado pelo CBO e pelo CFP, e que não é possível inferir se a escolha por um dos termos representa uma distinção em as duas áreas por parte dos participantes. A predominância da atuação dos psicólogos pesquisados está de acordo com as áreas tradicionais, e, portanto, parece refletir práticas tradicionais da Psicologia.

6.4.2 Atividades realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais

No relato de cada atividade, os participantes forneceram informações a respeito da frequência com a qual a realizam, bem como se a realizam individualmente ou com outros profissionais e se o cliente é atendido individualmente ou se o atendimento é realizado com um grupo de clientes. A partir dessas informações, as atividades foram divididas pela pesquisadora em rotineiras (realizadas no dia-a-dia da ONG, de acordo com as demandas), eventuais (realizadas apenas eventualmente, de acordo com as demandas), programadas (agendadas e realizadas de acordo com o calendário) e não necessariamente da área da Psicologia. As atividades também foram divididas em outras sub-categorias: realizadas pelo psicólogo, realizadas pelo psicólogo e outros profissionais, realizadas pelo psicólogo com indivíduos, realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com indivíduos, realizadas pelo psicólogo com grupos e realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com grupos.

As informações fornecidas pelos participantes também tornaram possível elaborar uma descrição da maioria das atividades realizadas pelos mesmos. Durante as entrevistas, quando o participante terminava de fornecer respostas a respeito das atividades, a entrevistadora questionava se não havia mais nenhuma atividade realizada pelo mesmo, fornecendo um tempo para que este refletisse. Os resultados em relação às atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos individualmente podem ser observados na Tabela 6.13, a seguir:

Tabela 6.13 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais (continua)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos			
Descrição de cargos	P1	Eventual	_____
Recrutamento de estagiários para outras organizações	P5	Rotineira	A psicóloga disponibiliza as vagas no site da ONG, que é divulgado pelas escolas. A partir da divulgação, os alunos dentro do perfil podem se candidatar à vaga diretamente na organização contratante.
Verificar lista e documentos de contratação	P5	Rotineira	_____
Avaliação semestral	P6	Programada	A cada semestre a psicóloga realiza um parecer dos atendimentos que realiza e o fornece aos pais, que o encaminham à escola se acharem necessário.
Contato com juiz via ofício ou telefone	P7	Rotineira	Ocorre no caso de desligamento de adolescentes ou adultos da comunidade terapêutica.
Diagnóstico da organização	P7	Rotineira	_____
Projeto de captação de recursos	P7	Eventual	_____
Audiências	P8	Rotineira	_____
Núcleo da família	P8	Rotineira	A psicóloga está ajudando a montar um núcleo dedicado às famílias.
Prontuário único	P9	Rotineira	Prontuário contendo as informações sobre o idoso, não apenas no âmbito psicológico.
Atividades realizadas pelos psicólogos com indivíduos			
Atendimento clínico individual (psicoterapia, terapia breve, terapia de apoio)	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	Rotineira	Ocorre quando o psicólogo percebe a necessidade de um atendimento psicoterapêutico mais sistemático. A demanda é percebida pelo psicólogo, por algum outro profissional da ONG ou a pessoa procura atendimento.

Tabela 6.13 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos com indivíduos			
Atendimento pontual individual	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	Rotineira	Ocorre devido a acontecimentos no dia-a-dia da ONG, quando o atendimento é breve e a demanda pode ser resolvida mais rapidamente, como por exemplo, por meio de uma orientação do psicólogo. A demanda é percebida pelo psicólogo, por algum outro profissional da ONG, pela família ou a pessoa procura atendimento. Dependendo da necessidade, o paciente é encaminhado para atendimento psicoterapêutico em outro local, bem como são realizadas orientações aos pais ou professores.
Observação do aluno em sala de aula	P2, P6, P8	Rotineira	É realizada a observação dos alunos em sala de aula. O psicólogo busca intervir o menos possível durante as observações. Dependendo da demanda percebida, são realizados os encaminhamentos necessários.
Orientação aos professores da ONG	P2, P3, P6	Rotineira	São feitos esclarecimentos aos professores em relação às demandas que surgem em seu trabalho com o público alvo. Pode ser feita pela psicóloga ou em conjunto com outros profissionais (da Pedagogia, da coordenação pedagógica).
Recrutamento e seleção de funcionários da ONG	P5, P7, P10	Rotineira	Inclui funcionários de toda a organização, apenas de certos setores e de voluntários.
Atendimento à criança com dificuldades na escola	P1	Rotineira	É realizado normalmente com crianças menores que fazem parte da comunidade na qual a ONG atua, encaminhadas pelos pais ou pela escola. São trabalhados problemas de comportamento e agressividade.
Acompanhamento do aluno na entrevista e no exame médico	P3	Rotineira	É realizado pela psicóloga se achar que há a necessidade.
Atendimento às mães de usuários que participam da estimulação essencial	P4	Rotineira	É individual e não sistemático. Ocorre a partir de demanda percebida pela psicóloga ou pela mãe.
Encaminhamento dos selecionados para as organizações onde irão estagiar	P5	Eventual	_____
Triagem e seleção dos candidatos para as vagas de estágio	P5	Rotineira	_____

Tabela 6.13 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos com indivíduos			
Acompanhamento de ex-residentes	P7	Programada	É realizado quinzenalmente, por um certo período, após o desligamento do usuário da ONG.
Coaching	P7	Rotineira	É realizado com os coordenadores, em especial com os da comunidade terapêutica. O psicólogo extrai as dificuldades que o coordenador está tendo com seus subordinados e discute soluções em conjunto com ele.
Triagem dos internos	P7	Rotineira	_____
Acompanhamento da saúde	P9	Rotineira	Medidas interdisciplinares para melhorar a qualidade de vida do idoso. Cuidados paliativos.
Acompanhamento do idoso em consulta médica	P9	Eventual	A psicóloga acompanha o idoso para mediar a informação entre médico e paciente.
Triagem cognitiva (psicodiagnóstico)	P9	Rotineira	Objetiva identificar indicativos de demência, para que se possa intervir no início, e encaminhar para a psiquiatria, caso o idoso necessite medicamento. Para a triagem são utilizados testes e informações a partir da observação da participação dos idosos nos grupos.
Atividades realizadas pelos psicólogos com grupos			
Atendimento à família	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	Rotineira	São atendimentos de orientação ou apoio psicológico, referentes às questões trabalhadas pelo psicólogo. Ocorre quando a família procura a psicóloga ou a psicóloga identifica a necessidade do atendimento. São realizadas com ou sem a presença do usuário da ONG. Dependendo da necessidade, a família é encaminhada para atendimento psicoterapêutico em outro local.
Atendimento pontual em grupo	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	Rotineira	Ocorre devido a acontecimentos no dia-a-dia da ONG, quando o atendimento é breve e a demanda pode ser resolvida mais rapidamente, como por exemplo, por meio de uma orientação do psicólogo. A demanda é percebida pelo psicólogo, por algum outro profissional da ONG, pela família ou a pessoa procura atendimento. Dependendo da necessidade, o paciente é encaminhado para atendimento psicoterapêutico em outro local, bem como são realizadas orientações aos pais ou professores.

Tabela 6.13 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos com grupos			
Dinâmica de grupo	P1	Eventual	É realizada com o objetivo de integrar e mediar conflitos entre os funcionários da ONG.
Grupo de crescimento	P1	Rotineira	Grupo realizado com os adolescentes usuários da ONG, no qual são trabalhados conflitos, questões emocionais e de relacionamento familiar.
Grupo de alunos	P2	Rotineira	_____
Estimulação essencial	P4	Programada	O atendimento é realizado duas vezes por semana com crianças de zero a quatro anos que vêm acompanhadas pela mãe. A psicóloga realiza observações da interação da criança em sala de aula. As orientações são realizadas de acordo com o que é percebido pela psicóloga.
Acompanhamento de estágio	P5	Rotineira	Reuniões com estagiários que já estão colocados, para verificar o andamento do estágio e demandas. Dependendo da disponibilidade de tempo para o acompanhamento, a psicóloga realiza palestra, aproveitando o espaço para também qualificar os estagiários.
Capacitação técnica (treinamento)	P5	Eventual	_____
Treinamento à distância	P5	Rotineira	A ONG possui um espaço na Internet por meio do qual é realizado treinamento para o Programa social de qualificação para menores aprendizes e eventualmente treinamento com os colaboradores internos. A psicóloga intermedia as conversas.
Treinamento dos funcionários da ONG	P5	Rotineira	_____
Palestra	P7	Programada	É realizada para o público alvo da ONG, de acordo com o cronograma desenvolvido pelo psicólogo.
Grupo com professores	P8	Rotineira	É realizado por solicitação da coordenação ou quando a psicóloga percebe que existe algum conflito na equipe, algum problema de relacionamento interpessoal que necessita mediação. A psicóloga faz orientação em grupo, de relacionamento, de insatisfação com relação à organização.
Grupo educativo	P8	Programada	Grupos coordenado pela psicóloga, no qual participam adolescentes de 12 a 14 anos. São discutidos temas vivenciados pelos participantes, como drogas e sexualidade. Os temas são elaborados pela psicóloga.

Tabela 6.13 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos com grupos			
Grupo de estimulação cognitiva	P9	Programada	O grupo é coordenado pela psicóloga e participam do grupo de 6 a 10 idosos.
Grupo de crianças:	P10	Rotineira	É realizado quando há numero suficiente de crianças na organização, sendo, portanto, grupos espontâneos. O grupo tem o objetivo de fazer com que as crianças falem sobre a doença, trazendo conteúdos compartilhados, fantasias, frustrações, tratamentos, cuidados e resignificação da doença. As técnicas utilizadas são jogos, brincadeiras e desenhos.

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Considerando as atividades mencionadas pelos participantes e suas descrições, nota-se a predominância das **atividades em Psicologia Clínica**, especialmente quando são realizadas apenas pelo psicólogo, sem o envolvimento de outros profissionais (as atividades realizadas pelos psicólogos e outros profissionais estão apresentadas na Tabela 6.14, a seguir). A predominância das atividades que podem ser consideradas clínicas é coerente com as principais demandas dos psicólogos. Dentre os participantes, nove mencionaram atendimento clínico como principal demanda, seja ele psicoterapia, terapia breve, terapia de apoio ou atendimentos mais pontuais. A exceção foi o participante cinco, para o qual as principais demandas são atividades voltadas para a área organizacional. Para três participantes as principais demandas também incluem atividades voltadas para a área Educacional/Escolar e para um participante, atividades voltadas para a área da Saúde.

A predominância das atividades clínicas também é condizente com os dados das pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (Carvalho, 1988) e por Yamamoto e colaboradores (2001), segundo os quais as atividades de terapia individual, aplicação de testes, psicodiagnóstico, orientação de pais e aconselhamento psicológico eram realizadas predominantemente entre os psicólogos pesquisados. Os dados encontrados também são condizentes com os da pesquisa de Yamamoto e colaboradores (2003), os quais mostraram a psicoterapia sendo realizada por mais de 50% dos psicólogos pesquisados. Em relação aos dados das primeiras duas pesquisas mencionadas (CARVALHO, 1988; YAMAMOTO e cols., 2001) nota-se que a aplicação de testes figurou entre as cinco atividades predominantes entre os psicólogos pesquisados. Na presente pesquisa, seis psicólogos mencionaram utilizar testes

para a realização do psicodiagnóstico. No entanto, cinco dos psicólogos que utilizam testes para psicodiagnóstico mencionaram que raramente os utilizam. Essa constatação é coerente com a redução da importância da utilização de testes, cuja validade, como cita Maluf (1994) foi posta em questão.

Dentre os nove psicólogos que realizam atendimento clínico nas ONGs pesquisadas, cinco mencionaram que dependendo da demanda realizam um atendimento psicoterapêutico “mais profundo” ou “mais limitado”, como expresso nas falas dos participantes a seguir: “O atendimento clínico é clínico mesmo ou mais um apoio, dependendo da demanda (...)”. P7 “Às vezes psicoterapia, terapia de apoio, e muitas vezes, digamos assim, psicoterapia breve. Porque vc vai ter um foco, né?”. P10

Mas também faço alguns atendimentos individualizados, de apoio psicológico pros alunos. São poucos. É um trabalho mais de apoio mesmo, os atendimentos. (...) e sempre coloco, não é atendimento clínico, mas muitas vezes se fala em atendimento de apoio psicológico, acho que isso é bem comum. P2

Alguns eu fiz terapia mesmo. Fiquei já um ano atendendo um adolescente. Alguns outros, às vezes o que mais eles precisam é de orientação, um apoio. (...) eu atendo e às vezes tenho que encaminhar pra um outro serviço fora, porque daí eu não vou dar conta de ficar atendendo tudo aqui. P8

O trabalho psicoterapêutico no lar dos idosos, o atendimento clínico psicoterapêutico, ele é mais limitado. O que prevalece é a terapia de apoio. (...) Então elas têm esse atendimento clínico. Não são todas que são atendidas. São atendidas aquelas que eu percebo a necessidade. P9

Já P1, P2 e P3, respectivamente, realizam um atendimento clínico mais focado, sendo que P3 e P4 encaminham os clientes para outros locais quando percebem a necessidade de um atendimento “mais sistemático”, por “questões mais individualizadas”:

Não é a terapia em si, mesmo que a gente for fazer só com os adolescentes, a gente vai conseguir beneficiar só determinados grupos. Aqui fica aberto e todo dia eles vêm quando eles não estão bem, quando estão com algum problema em casa, eles vêm nos procurar. A gente dá o suporte emocional, a gente vê qual é o problema. Às vezes troca informações com a assistente social, tem outras informações sobre a família, sobre a situação sócio-econômica, aí chamamos os membros da família, por meio da família a gente tenta, claro, com autorização do adolescente, quando ele realmente abrir a questão pra gente trazer a família, a gente traz a família tenta trabalhar as várias questões.

Aqui a gente não tem como dar conta da demanda na questão clínica, não tem. Então a gente trabalha mais na questão orientação mesmo, então você encaminha quando tem questões mais individualizadas, a gente encaminha. (...) Eu encaminho normalmente para a *Organização X* (outra ONG) porque a questão financeira também é complicada. Nem todo mundo consegue manter o atendimento.

Na verdade a gente não trabalha com a Psicologia clínica aqui, então no máximo um apoio psicológico, então assim, um suporte. Na medida do momento que nós verificamos a necessidade dessa família receber atendimento, nós chamamos, ou eles às vezes nos procuram. E aí, quando a gente verifica que simplesmente esse apoio não dá conta, a gente encaminha daí pra comunidade, pra um atendimento mais sistemático e clínico.

A partir das verbalizações dos participantes, é perceptível que os mesmos fazem uma distinção entre dois tipos de atendimentos clínicos. Um dos tipos é denominado pelos psicólogos de “atendimento clínico mesmo”, “psicoterapia”, “atendimento clínico”, “terapia mesmo”, “atendimento clínico psicoterapêutico” e “terapia em si”, e parece expressar a idéia de um atendimento “mais profundo” e sistemático, do tipo que é realizado pelos psicólogos em clínicas ou consultórios particulares. O outro tipo de atendimento refere-se à “um apoio”, “terapia de apoio”, “psicoterapia breve”, “apoio psicológico”, “atendimento clínico mais limitado”, “um suporte” e “orientação” e parece expressar a idéia de um atendimento mais focado. A distinção entre esses dois tipos de atendimento clínico por parte dos psicólogos aparentemente expressa que os psicólogos reconhecem a necessidade de realizar na ONG, sempre ou em alguns casos, um atendimento diferenciado do que é realizado pelo psicólogo nas clínicas ou consultórios particulares.

Um dos motivos identificados para a realização de um atendimento mais focado refere-se à grande demanda de atendimento na ONG (o psicólogo não “dá conta” de realizar “terapia mesmo” com todos). O outro motivo identificado refere-se ao entendimento de que o atendimento focado é mais apropriado para o tipo de atuação que o psicólogo pretende desenvolver na ONG. Nesse sentido, P2 relata que realiza apenas cerca de três atendimentos clínicos ao ano e P1, P3 e P4 realizam apenas atendimentos mais focais. O participante 1 relata que quando ingressou na ONG realizava predominantemente “terapia mesmo”, mas que ao perceber as necessidades da clientela, passou a um atendimento mais focado:

Atuei um pouco na área Clínica no início nos primeiros anos. Com as famílias dos adolescentes e abrimos pra comunidade. (...) O que foi acontecendo? Como a Psicologia no início estava aberta à comunidade, ficou muito restrita e direcionada, muitas pessoas acabaram fazendo terapia mesmo por diversos meses, e umas mais de um ano. Então ficou um grupo restrito assim, 20 a 30 pessoas tendo acesso ao serviço de Psicologia, e o nosso público alvo principal que era adolescente acabou ficando sem nenhum suporte. Então a gente mudou, claro que as pessoas que tavam fazendo terapia, umas foram concluindo, outras tiveram alta, outras a gente foi encaminhando pra outras entidades, e fomos abraçando os nossos adolescentes.

A preocupação dos psicólogos em realizar um atendimento “mais focado” no ambiente da ONG demonstra a existência de um esforço por parte do psicólogo para adequar suas práticas clínicas ao contexto de atuação em que se insere, já que aparentemente alguns psicólogos consideram que o “atendimento clínico mesmo” não é a prática mais adequada na ONG. Ainda em relação ao atendimento clínico, o participante seis justifica sua atuação predominantemente clínica, relatando: “Aqui na ONG eu só faço atendimento clínico, por solicitação da ONG. Eles não têm interesse que eu faça outro tipo de trabalho”. No entanto, esse mesmo participante demonstra interesse em ampliar suas atividades na ONG, identificando demandas da área Organizacional e relatando que quando pode, realiza observações, em sala de aula, mesmo contrariando a coordenação:

Às vezes eu provoço no sentido, pra poder descer. A coordenação não se satisfaz com isso. Pra ela eu tenho que ficar na sala, fazer um atendimento só aqui. Às vezes eu desço até pra que eu saiba como é que está essa pessoa que eu atendo individualmente lá no grupo. E pra mim ter um olhar que é meu. Eu posso perguntar pra estagiária ou pra pedagoga como eles estão, mas um olhar que é meu, um olhar diferente que eu vou observar de uma forma mais científica, mais específica do trabalho que eu já faço, do conhecimento que eu tenho. Mas é complicado.

Congruente à forma de atuar do participante 6, P7 também foi contratado para realizar atendimento clínico, mas ampliou suas atividades: “Eu fui contratado pra ser um psicólogo clínico. Vou fazer uma linha de corte, o meu trabalho principal e os que vieram depois”. Esse participante relata que passou a realizar atividades na área organizacional, na qual possuía experiência, por perceber a demanda: “Recruto, seleciono, e nos últimos tempos eu venho desenvolvendo o diagnóstico da organização. (...) Eu também faço *coaching* com os coordenadores (...) Eu encaminhei a sugestão e a partir disso, eles aprovaram o projeto”.

Observa-se a partir dessas verbalizações, que nos dois casos há uma expectativa por parte dos responsáveis pela ONG de que o psicólogo realize um trabalho na área Clínica “tradicional”. Corrobora com essa visão, a pesquisa realizada por More, Crepaldi, Queiroz, Wendt e Cardoso (2004), a respeito das representações sociais do psicólogo no Programa de Saúde da Família (PSF). As autoras mencionadas afirmam que o psicólogo ainda é vinculado ao modelo clínico tradicional, tendo sua atuação relacionada predominantemente a aspectos individuais, em detrimento dos sociais. No entanto, conforme constatado nas verbalizações, a atuação clínica tradicional não é suficiente para P6 e P7, dos quais esse tipo de atuação é esperada, já que estes procuram ampliar sua contribuição para com a clientela e para com a organização, realizando outras atividades.

Embora haja esforço por parte de alguns psicólogos em identificar e/ou atuar de acordo com o fenômeno psicológico por eles identificado, verifica-se a partir das análises anteriores, que em sua maioria, os psicólogos procuram adaptar o que sabem tradicionalmente (psicoterapia clínica) ao local no qual atuam e que apresenta demandas diferenciadas. Dessa forma, provavelmente esses psicólogos buscam atender à demanda de contratação em termos de mercado de trabalho, ao invés de atuar de acordo com as possibilidades do campo de atuação da Psicologia.

Neste sentido, Yamamoto e colaboradores (2001) questionam a adequação das atividades desenvolvidas pelos psicólogos, bem como a perspectiva analítica que embasa a realização das mesmas, face aos novos contextos de atuação. Os autores supracitados constataram que, quase três quartos dos psicólogos norte-riograndenses pesquisados por eles, independentemente dos locais em que atuavam, desenvolviam trabalhos psicoterápicos. De acordo com os autores, mesmo no confronto com situações novas, os psicólogos pesquisados reiteravam práticas consagradas nos locais ditos “tradicionais”. Considerando-se as organizações não-governamentais como um novo contexto de atuação do psicólogo, o questionamento a respeito da adequação das atividades dos psicólogos aqui pesquisados e do referencial teórico que utilizam para fundamentar sua prática é pertinente, e justifica pesquisas futuras.

Na Tabela 6.14, a seguir estão as atividades rotineiras, eventuais e programas realizadas pelo psicólogo em conjunto com outros profissionais.

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continua)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos e outros profissionais			
Reunião técnica ou técnico-administrativa	P1, P2, P3, P4, P7, P8, P9, P10	Programada	É realizada semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente com a participação da equipe técnica e coordenação, com o objetivo de trocar informações e socializar o conhecimento.
Reuniões informais	P1, P7, P9, P10	Rotineira	São reuniões multiprofissionais com o objetivo de identificar mudanças no público alvo, verificar os resultados do programa, discutir casos e identificar demandas.

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos e outros profissionais			
Reunião com a psiquiatra	P2, P3, P4	Programada	É realizada semanalmente com o objetivo de decidir os encaminhamentos para os alunos atendidos pela psiquiatra. As três psicólogas se revezam para participar da reunião.
Reuniões específicas	P2, P3, P4	Programada	Acontecem no final de bimestre ou semestre. Os profissionais ficam à disposição das famílias para orientações.
Reunião de conselho de classe	P2, P3, P4	Programada	É realizada a cada seis meses para discutir os casos dos alunos, levantar necessidades e os tipos de intervenções necessárias. A partir disso são feitos os encaminhamentos.
Reunião pedagógica	P1, P6	Programada	É realizada quinzenalmente ou a bimestralmente com a participação de todos os funcionários da ONG, com o objetivo de verificar o andamento de projetos e dos usuários da ONG.
Avaliação para mercado de trabalho e para serviço pedagógico específico	P3	Rotineira	Quando abre uma vaga para esses dois locais, no mínimo a psicóloga, a assistente social e a coordenadora pedagógica do nível se reúnem para decidir quem ocupará a vaga.
Reunião sobre o método teach	P4	Programada	Reunião semanal com a coordenadora do método teach, na qual deveriam estar presentes todos os profissionais que atendem os alunos com TID. Outros profissionais são convidados a participar. O objetivo é trabalhar as dificuldades. Por parte da psicóloga são realizadas orientações.
Reunião da área	P5	Eventual	É realizada assistematicamente quando necessário.
Reunião de pessoal das ONGs do Estado	P5	Programada	É realizada de acordo com cronograma, o qual pode sofrer alterações.
Reunião interna	P5	Programada	É realizada com frequência para tratar de processos burocráticos, normas, procedimentos e mudanças.
Reuniões da casa lar	P7	Programada	O psicólogo é convidado a participar e participa quando pode.
Intervenções junto às coordenações	P8	Eventual	Refere-se ao auxílio na tomada de decisão para demitir funcionários.
Reunião com coordenadores	P8	Programada	Reunião com os coordenadores de todos os programas.

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos e outros profissionais			
Fórum da instituição	P9	Programada	Reunião multiprofissional em que os profissionais falam das dificuldades relacionadas à sua área.
Grupo de melhoria de processos	P9	Programada	Reunião para discutir melhoria de processos.
Projeto X	P9	Eventual	É uma reunião multiprofissional, onde é trabalhado algum tema que foi suscitado no dia-a-dia da ONG ou que é pertinente, não necessariamente do âmbito da Psicologia.
Reunião com profissionais do técnico judiciário	P9	Programada	São reuniões para falar a respeito das dificuldades do trabalho.
Reunião do Centro de saúde X	P9	Programada	Reunião dos profissionais da saúde com o <i>Centro de saúde X</i> , responsável pela coordenação dos serviços de saúde.
Relatório para o juizado	P9	Rotineira	O relatório consiste da avaliação multidisciplinar da psicóloga e da assistente social, para decidir se a criança volta para a família ou é encaminhada para a adoção.
Reuniões formais	P10	Programada	São multiprofissionais, com horário agendado, para discutir casos de pacientes.
Atividades realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com indivíduos			
Avaliação inicial, psicodiagnóstico e encaminhamento	P1, P2, P3, P4, P10	Rotineira	É realizada com a clientela das ONGs, para a admissão das pessoas que se beneficiarão dos serviços oferecidos pela ONG. Geralmente a avaliação é multiprofissional, sendo que o psicólogo realiza sua avaliação individualmente, assim como os outros profissionais (pedagogo, assistente social, fisioterapeuta, profissional de Educação Física, médicos). Os pais ou a família participam da avaliação inicial. Após realizado o psicodiagnóstico, o psicólogo discute o caso com os outros profissionais, em caso de avaliação multiprofissional, e são dados os encaminhamentos necessários para a realização do trabalho com a pessoa avaliada. Dependendo da avaliação, a pessoa é encaminhada para uma outra instituição que não a ONG. A entrevista devolutiva é realizada em entrevista familiar.
Seleção de funcionários da ONG	P1, P2, P3, P4, P8	Eventual	Refere-se ao auxílio no processo de seleção. O processo geralmente envolve outros profissionais, como por exemplo, da área de atuação da pessoa a ser selecionada e consultores.

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com indivíduos			
Orientação aos professores da ONG	P2, P3, P6	Rotineira	São feitos esclarecimentos aos professores em relação às demandas que surgem em seu trabalho com o público alvo. Pode ser feita pela psicóloga ou em conjunto com outros profissionais (da Pedagogia, da coordenação pedagógica).
Atendimento em parceria com a psiquiatra	P2	Rotineira	É realizado de acordo com a demanda percebida.
Trabalho de prevenção	P4	Rotineira	Ocorre a partir do acompanhamento de aluno por aluno realizado na discussão dos casos na reunião técnico-administrativa. A partir da troca com outros profissionais é possível saber há a alteração de comportamento de uma semana para outra e trabalhar com prevenção.
Processo seletivo especial	P5	Rotineira	Realizado para organizações parceiras da ONG que têm estágio como mão de obra. A psicóloga e as estagiárias fazem a seleção inicial e encaminham dois ou três candidatos para a organização que fica responsável pela escolha final do candidato.
Intervenções ambientais	P9	Rotineira	As intervenções ambientais (alocação e relocação de quarto) têm como objetivo colaborar com a saúde mental do idoso para que ele tenha um ambiente harmonioso, que favoreça o bem-estar.
Acompanhamento do paciente no hospital	P10	Rotineira	É realizado com pacientes que se submeterão a procedimentos hospitalares. A psicóloga prepara o paciente para o procedimento e o acompanha no hospital. Dependendo do caso outros profissionais são envolvidos.
Orientação profissional	P10	Rotineira	É realizada devido à dificuldade de inserção dos pacientes no mercado de trabalho. Dependendo da demanda é realizada em conjunto com a assistente social.
Atividades realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com grupos			
Visita domiciliar	P2, P4, P8, P9, P10	Rotineira	É realizada quando a família não pode se deslocar até a ONG ou não tem interesse. São observadas questões pertinentes à demanda. Geralmente é feita em conjunto com outros profissionais (assistente social, enfermeira, fisioterapeuta).

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com grupos			
Orientação aos professores da ONG	P2, P3, P6	Rotineira	São feitos esclarecimentos aos professores em relação às demandas que surgem em seu trabalho com o público alvo. Pode ser feita pela psicóloga ou em conjunto com outros profissionais (da Pedagogia, da coordenação pedagógica).
Orientação às escolas:	P1, P2, P9	Rotineira	É realizada por meio de contato com profissionais das escolas. A orientação é realizada de acordo com a necessidade percebida pela psicóloga ou por demanda da escola. As orientações tem como objetivo auxiliar no processo ensino-aprendizagem do aluno usuário da ONG e orientar os profissionais da escola como lidar com o mesmo. Geralmente a visita é realizada com outros profissionais (professor da criança na ONG, coordenador pedagógica ou a fonoaudiólogo).
Colônia de férias	P1	Programada	No mês de janeiro é realizada uma colônia de férias na qual participam os adolescentes da ONG. A psicóloga acompanha os adolescentes na colônia e supre as demandas que aparecem.
Projeto X	P2	Programada	É um projeto realizado nas escolas nas quais freqüentam alunos da ONG matriculados no ensino regular. Uma vez por mês, a psicóloga e mais um ou dois profissionais da organização, apresentam à escola um filme pertinente à área de atuação da ONG, o qual é discutido com a comunidade escolar.
Curso de orientação para o trabalho	P3	Programada	Curso ministrado para pessoas de fora e para alunos da ONG. Estão envolvidas no curso, a psicóloga, a professora do curso e uma voluntária, as quais elaboram os conteúdos. O curso é semanal e geralmente dura de março à dezembro. Os conteúdos são referentes à ética, direitos e deveres, como se comportar no ambiente de trabalho e relação interpessoal. As técnicas usadas, como por exemplo dinâmicas, variam de acordo com as necessidades percebidas nos alunos do grupo. Quando termina os alunos são encaminhados para o mercado de trabalho.
Grupo de motoristas e roteiristas	P4	Programada	É realizado mensalmente em conjunto com a assistente social e a gerência administrativa, com o objetivo de identificar dificuldades dos participantes ou algum remanejamento. Por parte da psicóloga são realizadas orientações.

Tabela 6.14 – Atividades rotineiras, eventuais e programadas realizadas pelos psicólogos e outros profissionais nas organizações não-governamentais (continuação)

ATIVIDADES ROTINEIRAS, EVENTUAIS E PROGRAMADAS REALIZADAS PELOS PSICÓLOGOS E OUTROS PROFISSIONAIS			
ATIVIDADES	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	PERIODICIDADE DA ATIVIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE CONFORME VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelo psicólogo e outros profissionais com grupos			
Workshops	P5	Rotineira	Realizados nas escolas por pedido das mesmas. Podem ser realizados com a participação das estagiárias de Psicologia e profissionais do Departamento Social (pedagogos e assistentes sociais). Normalmente os workshops são realizados pela psicóloga e uma estagiária. Os conteúdos utilizados nos workshops são desenvolvidos pela ONG, como resultado de cursos e discussão de temas que ocorrem na ONG e padronizados para todo o estado.
Hora do bate-papo	P6	Programada	Grupo semanal com crianças e adolescentes coordenado pela psicóloga em conjunto com a assistente social e a pedagoga. O objetivo é fazer com que os participantes discutam temas de sua convivência, que possibilitem a expressão de sentimentos, a reflexão e o aprendizado.
Acompanhamento da família que adotou uma criança	P9	Rotineira	É realizado com a assistente social por meio de visita domiciliar e telefonema, de acordo com as demandas da família, identificadas pelas profissionais. Caso haja necessidade, a psicóloga encaminha a família para o Instituto X. A psicóloga mencionou que não há obrigação institucional em realizar essa atividade.
Grupo de convivência	P9	Programada	São trabalhadas questões que surgem na casa, como por exemplo, a interação e relacionamento social e a auto-estima. As técnicas variam de acordo com a necessidade. É planejado e coordenado pela psicóloga e pela assistente social.
Coordenação dos voluntários da ONG	P10	Rotineira	É realizada em conjunto com a assistente social.
Programa X	P10	Eventual	Cerca de duas vezes por ano alguns funcionários da ONG viajam para dar palestra sobre a área de atuação da ONG e público alvo.

Fonte: Entrevistas com os participantes.

A partir da análise conjunta das atividades das Tabelas 6.13 e 6.14, verifica-se que no total foram mencionadas pelo menos 12 atividades, por nove participantes, que podem ser consideradas como pertencentes à área Clínica. O atendimento clínico individual, o atendimento pontual a indivíduos ou grupos (menos sistemático do que o atendimento clínico) e o atendimento às famílias (atividades contidas na Tabela 6.13), são predominantes, sendo

todas realizadas por nove participantes, com exceção de P5. O psicodiagnóstico (Tabelas 6.13 e 6.14) também é uma atividade significativa, sendo realizada por seis participantes. Outras atividades que podem ser consideradas como atendimento clínico foram mencionadas apenas por um participante cada: grupo estimulação cognitiva (Tabela 6.14), atendimento às mães de usuários do serviço de estimulação essencial (Tabela 6.13), atendimento com psiquiatra (Tabela 6.14), grupo de crescimento (Tabela 6.13), grupo de crianças (Tabela 6.13), grupo de convivência (Tabela 6.14), acompanhamento de ex-residentes (Tabela 6.13) e acompanhamento da família que adotou uma criança (Tabela 6.14).

Seguidas das **atividades em Psicologia Clínica**, as atividades consideradas da área **Psicologia Escolar/Educacional**, também são significativas. Foram identificadas dez atividades que podem ser consideradas dessa área, as quais foram mencionadas por oito participantes diferentes. As atividades mais mencionadas foram observação do aluno em sala de aula (Tabela 6.13), orientação aos professores da ONG (Tabela 6.14), orientação às escolas (Tabela 6.14) e palestras (Tabelas 6.13 e 6.14), mencionadas por três participantes cada. As outras atividades mencionadas que podem se enquadrar como educacionais são: atendimento à criança com dificuldades na escola (Tabela 6.13), grupo educativo (no qual é trabalhado um tema relacionado à realidade dos adolescentes) (Tabela 6.13), Projeto X (reunião na qual é trabalhado um tema suscitado no dia-a-dia da ONG) (Tabela 6.14), workshops (Tabela 6.14), curso de orientação para o trabalho (Tabela 6.14) e orientação profissional (Tabela 6.14). Cada uma dessas atividades foi mencionada por apenas 1 participante cada.

A partir da análise das atividades educacionais, constata-se que algumas delas estendem-se além da “atuação clássica” dos psicólogos nesta área, como observação do aluno em sala de aula, orientação aos professores da ONG e orientação às escolas, as quais apontam uma preocupação por parte do psicólogo com variáveis do contexto do aluno e da organização escolar, e não apenas individuais, como na atuação clássica. O caso do participante 6 pode ser tomado como exemplo, já que este “escapa” para observar os alunos na sala de aula, mesmo contrariando as expectativas da coordenação, a qual espera somente um atendimento clínico para as crianças com “problemas de aprendizagem”. No entanto, é possível que coexista, ou até mesmo predomine, um modelo clássico de atuação na área, pois assim como P6 e P1 (que realizam atendimento à criança com dificuldades na escola) é provável que outros psicólogos que atuam na área Educacional também realizem atendimentos clínicos com a clientela com “problemas de aprendizagem”.

Em relação às **atividades em Psicologia Organizacional**, pode-se dizer que são quase tão mencionadas quanto às educacionais. Foram identificadas dez atividades ao todo,

mencionadas por oito participantes diferentes. No entanto, três dentre os oito participantes disseram que realizam apenas uma atividade organizacional, a seleção de pessoal (Tabelas 6.13 e 6.14). Esta foi a atividade mais significativa da área Organizacional e do Trabalho, realizada por oito participantes no total. A segunda atividade mais significativa dentre as organizacionais foi recrutamento (Tabela 6.13), mencionada por três participantes. O restante das atividades na área Organizacional foi mencionado apenas por um participante cada: triagem (Tabela 6.13), acompanhamento de estágio (Tabela 6.13), treinamento (Tabela 6.13), descrição de cargos (Tabela 6.13), diagnóstico da organização (Tabela 6.13), *coaching* (Tabela 6.13), coordenação dos voluntários (Tabela 6.14) e intervenções junto às coordenações (Tabela 6.14). Embora dentre as atividades mencionadas possam ser identificadas exceções voltadas ao nível estratégico da organização, como diagnóstico da organização e *coaching*, as atividades mais citadas, recrutamento e seleção de pessoal, são claramente de uma “atuação clássica”.

Dentre as atividades realizadas pelos psicólogos nas ONGs pesquisadas é possível perceber algumas voltadas para a área da Saúde, como grupo de estimulação cognitiva (Tabela 6.13) e acompanhamento da saúde (Tabela 6.13); e o acompanhamento do paciente no hospital (Tabela 6.14) como atividade considerada da área Hospitalar. Também foram mencionadas atividades psicossociais, como visita domiciliar (Tabela 6.14) e Hora do bate-papo (grupo coordenado em conjunto com a assistente social e a pedagoga, no qual são discutidos temas da convivência dos participantes) (Tabela 6.14).

Além da realização de atividades predominantemente nas áreas consideradas tradicionais (Clínica, Escolar/Educacional e Organizacional e do Trabalho), outro dado significativo, observado a partir da Tabela 6.14, é a quantidade de atividades realizadas pelos psicólogos em conjunto com outros profissionais. Embora os psicólogos realizem a maioria das atividades rotineiras trabalhando individualmente, como demonstra a Tabela 6.13, seja atendendo a indivíduos (17 atividades mencionadas), ou trabalhando com grupos (oito atividades mencionadas), as atividades rotineiras contidas na Tabela 6.14, nas quais participam outros profissionais (assistente social, pedagogo, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, médico, enfermeiro e outros) também são significativas (nove atividades mencionadas realizadas com indivíduos e 6 com grupos). A parceria com outros profissionais é ainda mais significativa na realização das atividades programadas (Tabela 6.14), dentre as quais prevalecem as realizadas pelo psicólogo com outros profissionais com grupos (seis atividades) em comparação às atividades realizadas com grupos apenas pelo psicólogo (quatro atividades). Esses dados permitem verificar que a participação de outros profissionais nas

atividades realizadas pelo psicólogo é significativa, o que demonstra *interdisciplinaridade*, categoria que será analisada posteriormente.

A Tabela 6.15, a seguir, contém as atividades cuja realização não exige conhecimentos específicos da área da Psicologia, as quais, portanto, podem ser realizadas também por outros funcionários técnicos e/ou administrativos das ONGs.

Tabela 6.15 – Atividades que não são necessariamente da área da Psicologia realizadas pelos psicólogos nas organizações não-governamentais

ATIVIDADES QUE NÃO SÃO NECESSARIAMENTE DA ÁREA DA PSICOLOGIA		
ATIVIDADE	PARTICIPANTES QUE A REALIZAM	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE FORNECIDA PELOS PARTICIPANTES
Atividades realizadas pelos psicólogos		
Organização e participação de eventos	P2, P5, P10	São eventos tanto internos quanto externos. Foram citados como exemplos eventos de integração, coffe-breaks, reserva de hotéis, Dia da Família, etc.
Atividades burocráticas eventuais	P3, P4	Foi citado como exemplo realizar atas de reuniões.
Atividades realizadas pelos psicólogos com indivíduos		
Terminal	P3	Todos os técnicos, com horários definidos, auxiliam na recepção dos alunos que chegam nos ônibus, verificando as faltas e encaminhando os alunos para as salas de aula.
Carteirinha do passe	P3	A Psicologia e o serviço Social são responsáveis pela emissão da declaração para que os alunos consigam passe livre nos ônibus.
Atividades realizadas pelos psicólogos com grupos		
Visita na ONG	P3	A ONG é aberta todas as quartas-feiras para as pessoas da comunidade. A visita é coordenada por um técnico responsável, que tem a função de mostrá-la.

Fonte: Entrevistas com os participantes.

A comparação entre as Tabelas 6.13 e 6.14 (analisadas anteriormente) e a Tabela 6.15 permite demonstrar que a grande maioria das atividades realizadas pelos participantes nas ONGs, sejam elas rotineiras, eventuais ou programadas, são relacionadas à área da Psicologia. Como pode ser observado na Tabela 6.15, foram poucas as atividades mencionadas consideradas não necessariamente da área de atuação do psicólogo. Esse dado contrasta com dados obtidos por Dadico (2003) em pesquisa sobre a atuação do psicólogo em ONGs na área da educação, segundo os quais em apenas um das cinco organizações pesquisadas, os psicólogos realizavam atividades consideradas da área da Psicologia, como algum tipo de intervenção institucional, educacional ou terapêutica. Os dados obtidos por essa autora

mostraram que outras atividades foram representativas na atuação do psicólogo, dentre as quais a elaboração de projetos e de materiais de capacitação e publicações, a revisão de textos, a produção de eventos, a representação institucional e a administração financeira, bem como, outras atividades consideradas burocráticas.

Embora as atividades da Tabela 6.15 não estejam diretamente relacionadas à sua área de atuação, o psicólogo pode utilizar seus conhecimentos da área para realizá-las. Como exemplo, uma psicóloga mencionou que utilizava seus conhecimentos em Psicologia durante a realização de eventos, para alocar pessoas consideradas com “personalidades compatíveis” no mesmo quarto de hotel.

6.4.3 Interdisciplinaridade na atuação dos psicólogos nas organizações não-governamentais

As verbalizações dos participantes a respeito da interdisciplinaridade estão agrupadas na Tabela 6.16, a seguir:

Tabela 6.16 – Interdisciplinaridade na atuação do psicólogo nas organizações não-governamentais (continua)

INTERDISCIPLINARIDADE NA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Interdisciplinaridade	“Os professores daqui, os do ensino regular, pais, muitas vezes vou e discuto com outros profissionais, com médico, neuro, psiquiatra, assistente social, outras instituições, também tem essa troca”. (P2)
	“No dia-a-dia a gente trabalha muito junto. Por exemplo, na montagem de turma, conselho de classe, nos atendimentos. Por exemplo, aluno que está às vezes com algum problema. Discute sempre com a Pedagogia”. (P2)
	“Quando tem alguma coisa pra decidir da educação profissional, não é a <i>Fulana</i> , tem uma equipe”. (P3)
	“(…) e é um trabalho interdisciplinar em que você acaba sim, por ser um trabalho interdisciplinar, tendo conhecimento de um todo, lógico que seu conhecimento especificamente da sua área ninguém vai retirar, mas você acaba tendo que conhecer um pouquinho de cada área pra poder fazer um trabalho legal”. (P4)
	“Eu faço um trabalho, mas a qualquer momento qualquer profissional vai poder estar dando apoio, vai poder estar dando a mão pra esse aluno. Eu tento direcionar pra esse lado, porque senão fica uma coisa, só a psicóloga, e o restante não precisa fazer nenhum trabalho. Nesse sentido”. (P6)

Tabela 6.16 – Interdisciplinaridade na atuação do psicólogo nas organizações não-governamentais (continuação)

INTERDISCIPLINARIDADE NA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Interdisciplinaridade</p>	<p>“E aqui as decisões são muito feitas em conjunto, ou então quem vai estar atuando mais com determinado paciente nesse momento, quem vai entrar mais em cena. A gente também decide, que às vezes não vão ser as três que vão fazer”. (P10)</p> <p>“Aliado sempre ao serviço social e a um pedagogo se for possível (...) Sempre trocando. Já aprendi muito com eles e acho também que eles já aprenderam bastante comigo, mas sempre numa relação de troca”. (P8)</p>

Fonte: Entrevistas dos participantes.

A partir da Tabela 6.16, verifica-se que a maioria dos participantes (seis dentre os dez) menciona a interdisciplinaridade como fator importante em sua atuação na ONG. A interdisciplinaridade é relatada pelos participantes como debate e consenso com outros profissionais na tomada de decisões na atuação, como troca de informações com outros profissionais, aprendizagem mútua e conhecimento de outras áreas. Além de perceptível por meio das verbalizações dos participantes, a importância da interdisciplinaridade também é constatada na descrição das atividades fornecidas pelos mesmos, já que o psicólogo e outros profissionais discutem casos, coordenam grupos de ajuda ou terapêuticos, ministram palestras e participam das visitas domiciliares e às escolas em conjunto, tomando decisões que emergem de um debate entre os profissionais envolvidos na realização das atividades. A participação de outros profissionais também parece ser significativa quando as atividades são realizadas apenas pelo psicólogo, já que, de acordo com a descrição das atividades, esses outros profissionais auxiliam na identificação das demandas, e encaminham a clientela ao psicólogo, para atendimento com o psicólogo. O debate que existe entre o psicólogo e demais profissionais na realização das atividades em conjunto, bem como, o fato de outros profissionais identificarem demandas e as encaminharem ao psicólogo, são indicativos de que a atuação do psicólogo é reconhecida por outros profissionais.

Quando as atividades são realizadas apenas pelo psicólogo, constata-se, por meio das verbalizações, que no debate com outros profissionais surgem elementos que ajudam a nortear a atuação dos profissionais envolvidos. Dessa maneira, as discussões interdisciplinares auxiliam tanto na atuação do psicólogo, como na atuação dos demais profissionais envolvidos. Esse intercâmbio é caracterizado como “uma relação de troca”, como relatam P2 e P8, na qual um profissional aprende com o outro, conforme afirmam P8 e P10. Assim, da mesma maneira que o psicólogo reconhece a importância desse intercâmbio advindo de outros

profissionais para sua atuação, aparentemente, também é reconhecido pelos outros profissionais. Assim sendo, a visibilidade e o reconhecimento da necessidade de sua atuação, são imprescindíveis para que haja interdisciplinaridade. Pode-se constatar a partir das verbalizações que isso é propiciado por meio das reuniões existentes nas ONGs pesquisadas. A partir da verificação das atividades programadas realizadas pelos participantes, contidas nas Tabelas 6.13 e 6.14, nota-se que grande parte dessas atividades é referente a reuniões multidisciplinares, as quais possibilitam a comunicação entre os profissionais, que de acordo com Cardoso (2004), ocupa um papel primordial em qualquer equipe interdisciplinar. Fossi e Guareschi (2004, p.36) reiteram a importância das reuniões para a visibilidade da atuação do psicólogo, e conseqüentemente, para a interdisciplinaridade, já que, de acordo com as autoras

a inserção dos serviços de Psicologia é privilegiada em instituições onde há espaço para reuniões entre os diversos profissionais da equipe multidisciplinar, pois nestas ocasiões, o psicólogo evidenciará a importância da valorização do conjunto dos aspectos emocionais do indivíduo.

De acordo com as verbalizações dos participantes, as reuniões programadas são um “espaço” de troca e aquisição de conhecimentos e auxiliam a atuação dos profissionais envolvidos, uma vez que possibilitam o debate sobre a atuação dos mesmos. Além das reuniões programadas, alguns psicólogos mencionaram como espaços de discussão com outros profissionais as “reuniões informais”, dentre as atividades rotineiras, descritas como reuniões multiprofissionais, com o objetivo de identificar mudanças no público alvo, verificar os resultados dos programas realizados, discutir casos e identificar demandas, as quais acontecem em contextos variados, até mesmo “no corredor” da ONG. Constata-se por meio das verbalizações que nas ONGs pesquisadas existem espaços formais e informais nas ONGs, possibilitando a interdisciplinaridade entre esses profissionais.

6.4.4 Importância da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais

Os relatos a respeito desta categoria estão contidos na Tabela 6.17, a seguir:

Tabela 6.17 – Importância da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais
(continua)

IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>A atuação é fundamental</p>	<p>“As ONGs que eu tenho mais contato, eu percebo que não têm psicólogos, e atuando aqui eu vejo que é imprescindível, a área da Psicologia é imprescindível nas ONGs”. (P1)</p> <p>“Acho fundamental. Não vejo como seria o funcionamento aqui hoje sem. Pode ser que até funcionasse, mas eu acho extremamente importante”. (P3)</p> <p>“Eu acho que em cada instituição deveria ter um psicólogo”. (P5)</p> <p>“Eu acho que é fundamental, acho que toda ONG deveria ter um psicólogo. Tanto que o psicólogo está cada vez mais abrindo seu campo, seu espaço e tendo um papel fundamental nas ONGs”. (P8)</p>
<p>É importante para fornecer suporte emocional</p>	<p>“Pelo que eu vejo, nem muitas ONGs que eu conheço têm essa área da Psicologia, assim, eu acho que está até carente de mais psicólogos, eu acho que fazem a diferença, eu acho que precisa nessa área social demais, dar esse suporte emocional mesmo, com famílias, todas, precisa demais mesmo”. (P1)</p> <p>Um psicólogo ajuda a ter uma visão mais ampla dos processos que estão ocorrendo, da dinâmica familiar, dos mecanismos que essas famílias usam pra se defender, pra sobreviver. Isso é fundamental. Aliado sempre ao serviço social e a um pedagogo se for possível”. (P8)</p>
<p>É importante para a qualidade nos atendimentos</p>	<p>“(…) nessas ONGs que eu conheço, eu acho essencial pra que ocorra uma qualidade nesses atendimentos”. (P9)</p>
<p>É importante para a valorização das pessoas que trabalham na ONG</p>	<p>“Pessoalmente, sempre que eu vejo uma empresa que tem um psicólogo, eu olho com outros olhos, eu acho que é uma empresa que se preocupa com os colaboradores, com a qualidade da seleção, com a saúde das pessoas que trabalham com eles, eu vejo dessa maneira (...) pra mim é sinônimo de valorização de pessoas”. (P5)</p>
<p>É importante para a visão biopsicosocial do ser humano e interdisciplinaridade</p>	<p>“(…) eu acho assim, que a atuação do psicólogo é imprescindível para que haja uma humanização do atendimento que vai ser feito. Pra que a interdisciplinaridade seja completa, eu acho que tem que ter o psicólogo (...). É essencial pra que essa visão biopsicosocial, que é o que eu acredito, seja completa”. (P9)</p>
<p>A atuação do psicólogo é reconhecida</p>	<p>“(…) na outra ONG que eu trabalhei tinha bastante psicólogos (...) e acho que as pessoas respeitavam o trabalho do psicólogo (...). (P2)</p> <p>“Ano passado a gente tinha praticamente uma psicóloga por unidade. As meninas que saíram, foram contratadas assistentes sociais no lugar, que tem outra formação (...). E muitas empresas sentiram a diferença. De olhar, compreensão das coisas, dos processos”. (P5)</p> <p>“(…) hoje aqui pelo menos no projeto, o meu trabalho, a psicóloga é olhada como alguém que está realmente pronta pra ajudar, e no momento que são atendidos os filhos deles, eles levam pra casa isso, e aí os pais vêm com a confiança de que então realmente vamos tentar fazer alguma coisa”. (P6)</p>

Tabela 6.17 – Importância da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais (continuação)

IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
A atuação do psicólogo é reconhecida	“Por um lado é gratificante. Eu nunca tinha sentido isso de “ó, o meu trabalho fez bem pro próximo”. Na empresa privada é muito mais fria a nossa atuação”. (P7)

Fonte: Entrevistas com os participantes.

Como pode ser visto na Tabela 6.17, para a maioria dos participantes (seis dentre os dez), é importante a atuação do psicólogo em organizações não-governamentais, ou até mesmo fundamental. Dentre os motivos pelos quais os participantes fazem essa consideração, foram mencionados a importância para dar suporte emocional às famílias atendidas, por meio da compreensão dos processos que ocorrem nessas famílias; a importância para a qualidade dos atendimentos oferecidos e para que haja valorização das pessoas que trabalham em ONGs. Também foi citada a importância da atuação do psicólogo para que a interdisciplinaridade e o modelo biopsicossocial de ser humano na saúde sejam completos. Neste sentido, More e colaboradores (2004), em pesquisa a respeito das representações sociais do psicólogo no Programa de Saúde da Família (PSF), ressaltam a importância da atuação do psicólogo na área, já que, de acordo com as autoras, a interdisciplinaridade, imprescindível na saúde devido à sua complexidade e abrangência, necessita de uma aliança entre todos os saberes e práticas, para dar sustento a ações contextualizadas em saúde.

A relevância da atuação do psicólogo em ONGs também fica evidenciada por meio das verbalizações dos participantes que sentem o reconhecimento de sua atuação ou da atuação do psicólogo em geral, nas ONGs nas quais atuam ou atuaram. As explicações mencionadas pelos participantes para a consideração de que a atuação do psicólogo é reconhecida nas ONGs dizem respeito à manutenção do cargo de psicólogo na ONG ao longo do tempo e à diferença na realização de certas atividades, sentida pela clientela, quando o psicólogo foi substituído por outro tipo de profissional. Um dos participantes relatou que sua atuação na ONG é vista como a de alguém “pronta para ajudar”, e para outro participante, o reconhecimento sentido por meio da atuação da ONG não existia quando atuava em uma organização privada, na qual a atuação é “mais fria”. O fato de o psicólogo sentir sua atuação reconhecida é coerente com a interdisciplinaridade encontrada nas ONGs pesquisadas, já que a mesma pressupõe “relações de troca” e “aprendizagem mútua”, ou seja o reconhecimento das diferentes áreas pelos profissionais envolvidos na atuação.

Constata-se que a importância da atuação do psicólogo em ONGs é relacionada tanto à contribuição que este é capaz de oferecer por meio de seu conhecimento teórico e de sua prática, como também ao reconhecimento de sua atuação pela equipe de trabalho e pela clientela.

6.4.5 Dedicção do psicólogo à atuação nas organizações não-governamentais

As verbalizações que expressam a dedicação com a qual os psicólogos atuam nas ONGs pesquisadas estão contidas na Tabela 6.18, a seguir:

Tabela 6.18 – Dedicção do psicólogo à atuação em organizações não-governamentais
(continua)

DEDICAÇÃO DO PSICÓLOGO NA ATUAÇÃO EM ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
Comprometimento com a profissão	“Eu acho que independente de onde vc está, vc assume um compromisso e vc tem uma responsabilidade. Então, independente do local, vc é psicóloga, e como psicóloga vc tem um papel”. (P3)
	“Se eu estou aqui, sou psicóloga, tenho que prestar atendimento, quero fazer o melhor que eu posso. Atender bem, sem essa distinção”. (P3)
Preocupação com a qualidade das atividades	“Mas eu acho que de uma forma geral, independente de ser uma ONG pública ou não, o trabalho do psicólogo é um trabalho que você tem que vestir a camisa, então você gosta daquilo e você veste a camisa, porque é bem... se você não gosta acho que você não consegue permanecer”. (P4)
	“Mas a minha forma de lidar com as pessoas ela tem que ser a mesma, ela não pode ser diferente. (...) O trabalho que é exigido pra cada ambiente é que é diferente, mas a maneira do psicólogo lidar com esse ser é que não pode mudar. Eu não posso ser diferente com o cliente que eu estou lidando”. (P6)
Preocupação com a clientela	“Eu acho que na verdade eu implementaria e faria com maior qualidade as [atividades] que eu tenho, porque uma das minhas maiores angústias realmente é fazer o meu trabalho com qualidade (...)”. (P3)
	“Então até agora no momento eu estou trocando os instrumentos e provavelmente a partir da semana que vem já vão estar sendo (...) os outros. Estou consultando uma pessoa que eu conheço que é neuropsicóloga, então tem especialização na área, pra poder estar orientando (...)”. (P9)
	“Até hoje em dia eu costumo usar orientação, supervisão de uma psicóloga mais experiente nessa área. Pelo menos eu achei que era interessante fazer. (...) Eu decidi fazer isso esse primeiro ano de trabalho aqui, pra realmente poder entrar e fazer um trabalho que realmente eu ficasse satisfeita”. (P10)
	“(...) então aí eu faço um trabalho mais prolongado, inclusive pra ajudar as outras instituições nesse tipo de demanda porque se não eles também não dão conta”. (P6)

Tabela 6.18 – Dedicção do psicólogo à atuação em organizações não-governamentais
(continuação)

DEDICAÇÃO DO PSICÓLOGO NA ATUAÇÃO EM ONGs	VERBALIZAÇÕES DOS PARTICIPANTES
<p>Preocupação com a clientela</p>	<p>“Tem casos que a gente continua visitando. Já saiu o processo de adoção, mas a gente fez visita domiciliar porque a gente sabia que a família não tinha suporte, precisava de orientações. (...) Então a gente busca dar esse apoio, por mais que a gente não tenha obrigação institucional, a questão do vínculo afetivo que a gente faz com essa criança, a gente quer vê-los bem”. (P9)</p> <p>“Tem um caso que assim, que ele é atendido pelo programa, mas numa última reunião a gente resolveu fazer a avaliação desse pai, então vai ser uma parceria minha com a psicóloga do programa. Como ela tinha dificuldade de ter acesso aos testes eu vou estar aplicando. Na verdade era, algumas responsabilidades, como a nossa demanda é muito grande a gente tenta deixar pro programa, mas em alguns casos, assim, a nossa prioridade é a criança. Se não tem como aquela pessoa fazer, eu vou estar fazendo”. (P9)</p>
<p>Comprometimento com a ONG</p>	<p>“Olha, eu acho que existe um diferencial, que é, digamos assim, pessoal mesmo, um valor assim, porque você precisa ter a vontade de trabalhar e de contribuir, de entrega, de doação, de trabalhar além do que é estabelecido, vir nos finais de semana quando necessário, ter essa predisposição a se entregar por uma causa em que você acredita, (...) e auxiliar essas comunidades a acreditar que elas podem mudar muito (...). Acho que tem que ter o gosto, tem que gostar, tem que amar, tem que se entregar. Esse é o diferencial básico acho que pra atuar numa ONG. Uma dedicação pessoal”. (P1)</p>

Fonte: Entrevistas com os participantes.

A dedicação na atuação é constatada em verbalizações da maioria dos participantes (seis dentre dez), como comprometimento com a profissão ou com a ONG, ou ainda como preocupação com a qualidade das atividades ou com a clientela. As verbalizações de três participantes, interpretadas como comprometimento com a profissão, expressam que independentemente do local de atuação, a responsabilidade e o papel do psicólogo devem ser os mesmos, bem como, o tratamento com a clientela; que apesar das dificuldades, o trabalho precisa ser realizado da melhor maneira possível e que o psicólogo precisa “vestir a camisa”, pois se não gosta do que faz, não consegue permanecer. Outro significado, encontrado nas verbalizações de três psicólogos que verbalizaram sua dedicação, diz respeito à preocupação com a qualidade do trabalho. Dentre os relatos dos psicólogos que demonstraram tal preocupação, encontra-se a vontade de realizar suas atividades com maior qualidade e a utilização de supervisão ou orientação de outros profissionais, com mais experiência ou mais qualificados, para a realização do trabalho. Dadico (2003) constatou a busca pelo melhor desenvolvimento dos trabalhos por parte dos psicólogos que atuavam em ONGs na área da Educação, o que gerava uma resistência por parte de outros profissionais das ONGs ou a construção de “novas trilhas” (grifos da autora) por parte dos psicólogos.

A preocupação com a clientela aparece nas verbalizações de dois participantes, os quais relatam prolongar ou realizar atendimentos pelos quais não são responsáveis, por perceberem a necessidade de que a clientela seja atendida, e por falta de quem as atenda. Neste sentido, uma das constatações de Dadico (2003) diz respeito ao grande empenho com o qual se dedicavam ao trabalho os psicólogos que se envolviam diretamente com o público na realização do trabalho. O empenho na atuação também foi comum em psicólogos que tinham aproximação com os movimentos sociais.

O comprometimento com a organização aparece na verbalização de um dos participantes. O participante 1 relata que para atuar na ONG é preciso ter uma predisposição para entregar-se a uma causa em que se acredita; amar, dedicar-se pessoalmente, ter vontade de trabalhar e contribuir, trabalhar além do que é estabelecido, inclusive nos finais de semana quando necessário, e auxiliar as comunidades a acreditar que é possível conseguir mudar. A fala de P1 vai ao encontro da análise realizada na categoria *Demanda de trabalho nas organizações não-governamentais*. Retomando Ramos (2004, apud Ramos, 2006), a dedicação além das horas contratadas se dá pela justificativa de que, normalmente, o funcionário de uma organização sem fins lucrativos é identificado com a causa de sua organização, e que por isso, sua dedicação ao trabalho é sempre maior do que a de um funcionário de uma empresa privada. Dadico (2003) corrobora com Ramos (2004, apud Ramos, 2006) relatando que a identificação com os princípios, valores e métodos apregoados pelas ONGs nas quais os psicólogos que pesquisou atuavam, levava a uma dedicação ao trabalho que dificultava ou impossibilitava que estes o conciliassem com outras atividades profissionais e pessoais. A autora relata: “Diante de um engajamento profissional necessário, parece chegado um momento em que não basta ao trabalhador vender sua força de trabalho, é necessário que ele venda também suas convicções” (p.146).

Independentemente do tipo de vínculo que têm para com a organização ou para com a profissão, os psicólogos cujas verbalizações estão contidas na Tabela 6.18, são dedicados em sua atuação na ONG. A partir das verbalizações dos participantes percebe-se um “apelo” por parte das organizações, advindo de seus valores, significados e clientela, que faz com que o profissional tenha um comprometimento afetivo para com as mesmas, dedicando-se possivelmente mais do que se atuasse em outros tipos de organizações.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diferentemente dos setores “tradicionais” - Primeiro e Segundo Setor - o Terceiro Setor, no Brasil, teve o seu desenvolvimento mais recente. As ONGs, que fazem parte deste último, ainda precisam ser melhor conhecidas, tanto em termos de estruturação quanto de processos. A consideração de características que as diferenciam das organizações dos setores “tradicionais” torna relevante o conhecimento sobre a atuação dos profissionais nesses “novos” locais, tendo em vista a relevância de serem identificadas “novidades” nos campos de atuação dos profissionais.

Dados de pesquisas recentes permitem demonstrar o aumento no número de postos de trabalho gerados nas organizações do Terceiro Setor (DADICO, 2003; TACHIZAWA, 2004, CAMPAGNAC, 2006), dentre as quais as organizações não-governamentais estão incluídas, em comparação às organizações públicas e privadas. Assim como aumenta o contingente dos postos de trabalho nas ONGs, aumenta também o número de profissionais qualificados nessas organizações. O fato de que metade dos psicólogos aqui pesquisados (cinco) teve seu primeiro emprego em ONG, adicionado ao dado que mostrou uma atuação recente desses profissionais nas ONGs pesquisadas (de 1 a 5 anos), formam um argumento a favor de que o crescimento de profissionais qualificados nas ONGs incluem o psicólogo, embora pesquisas disponíveis não forneçam dados concretos sobre o número de psicólogos atuando em ONGs, nem sobre as tendências dessa atuação. As afirmações de participantes da pesquisa de que a ONG é um campo de trabalho a mais para o psicólogo também ajudam a corroborar a noção de que as ONGs são uma opção para a inclusão de profissionais da Psicologia. Levando-se em conta que o psicólogo está atuando em um “novo” local, fez-se então a pergunta: Quais as características das atividades e do contexto de atuação do psicólogo em ONGs?

Por meio dos dados da presente pesquisa constatou-se que as características desse local de atuação, a organização não-governamental, apresentam decorrências para a atuação dos psicólogos pesquisados. As características que incidem sobre a atuação dos psicólogos são as consideradas próprias de ONGs, como certos valores e significados (benefício social como prioridade, dedicação a uma causa, assistencialismo) ou são características relativas à estrutura para o desenvolvimento do trabalho, como a falta de recursos materiais e financeiros, que parecem ser mais comuns nesse tipo de organização, e que serão abordados em seqüência.

Em relação à estrutura, não foram identificadas diferenças significativas em comparação aos outros tipos de organizações, o que é coerente com a profissionalização, processos de melhorias de gestão, e conseqüente burocratização que os gestores das ONGs, em geral, vêm buscando nos últimos anos. A estrutura burocrática das ONGs pesquisadas, semelhante à estrutura de outros tipos de organizações, é um indício de que há nas ONGs pesquisadas uma preocupação com a profissionalização e possivelmente com a qualidade dos serviços prestados. Há também certa flexibilidade, a qual parece ser maior do que em organizações privadas e que possibilita autonomia à atuação dos psicólogos. Esses profissionais têm liberdade para ampliar suas atividades e as realizar no espaço de tempo que julgam necessário, visando o benefício da clientela. Alguns profissionais até realizam atendimento ou continuam atendendo a clientes mesmo quando não possuem mais responsabilidade institucional para com os mesmos, o que parece impensável em qualquer organização que tenha lucro como prioridade. A autonomia dos psicólogos parece ser então decorrência de as ONGs terem o benefício social como prioridade, e não em função de uma estrutura mais horizontal, já que a estrutura não se diferencia da de outras organizações burocratizadas.

O benefício social como prioridade, perceptível por meio da preocupação dos profissionais com a clientela, é aparentemente buscado pelos trabalhadores das ONGs por meio do fornecimento de serviços aos clientes. A promoção de direitos e cidadania como objetivo da ONG, que também é uma forma de promover benefício social, e que teoricamente é um elemento distintivo importante dessas organizações, esteve presente no discurso de apenas um participante. Embora a emancipação social não pareça ser uma preocupação das ONGs pesquisadas, é possível que seja uma preocupação dos psicólogos que nelas atuam. Isto porque alguns psicólogos possuem concepções contrárias ao assistencialismo existente nas ONGs nas quais atuam, o qual inclusive atrapalha a atuação desses psicólogos, que precisam “desconstruir” idéias referentes ao assistencialismo que embasam a atuação dos funcionários das ONGs. As concepções contrárias ao assistencialismo que esses psicólogos possuem podem ser decorrência de referenciais teóricos em Psicologia Social que utilizam para embasar suas práticas.

A falta, ou limitação, de recursos financeiros é uma característica das ONGs pesquisadas e parece incidir na falta de pessoal. As queixas em relação à demanda são indicativas de que nas ONGs faltam profissionais tanto na área da Psicologia, como em outras áreas. Devido à falta de pessoal, possivelmente a demanda de trabalho é maior do que em outros tipos de organizações, e foi uma queixa comum dentre os psicólogos das ONGs

pesquisadas. Como mostram os dados, os psicólogos realizam um grande número de atividades, tendo por vezes que priorizar a realização de certas atividades em detrimento de outras e realizar atividades pelas quais não são responsáveis, incluindo algumas fora da área da Psicologia. Embora a grande maioria das atividades realizadas pelos psicólogos seja relacionada à área de atuação, o fato de realizarem algumas não relacionadas à área, mesmo que poucas, poderia afetar a qualidade dos serviços oferecidos pela ONG.

Além da falta de pessoal, certos valores (como dedicação a uma causa, trabalho voluntário e assistencialismo), característicos de ONGs, também parecem incidir na demanda de trabalho dos psicólogos. Foi perceptível que os psicólogos são identificados com os valores mencionados e trabalham, por vezes, além da carga horária estabelecida, possivelmente sem todos os direitos previstos em seu contrato de trabalho (CLT). Em uma fala representativa dos pares, P7 relata que para o benefício da clientela, realiza algumas atividades, as quais não lhe são impostas, por falta de quem as faça. O participante, que para atender a tais demandas trabalha inclusive além da carga horária, relata que isso não aconteceria se atuasse em uma empresa cujo objetivo fosse o lucro.

Os baixos salários são outra possível consequência da falta de recursos financeiros das ONGs pesquisadas. Embora estudos apontem para os baixos salários do psicólogo em geral, é possível que nas ONGs os salários sejam ainda menores. Além da falta de recursos financeiros, a existência de valores já mencionados (dedicação a uma causa, trabalho voluntário e assistencialismo), também parece incidir sobre os salários. Como relatou um dos participantes, parece que é “feio” falar sobre baixos salários nas ONGs. Dessa forma, percebe-se que o compartilhamento dos valores existentes nas ONGs é um requisito para que os profissionais permaneçam nessas organizações, já que a demanda de trabalho parece ser maior do que em outras organizações, e o salário ainda mais baixo.

A falta, ou limitação, de recursos financeiros também tem como decorrência a falta de recursos materiais, a qual prejudica alguns psicólogos na realização de suas atividades. Em um relato que sintetiza a falta de recursos materiais com a qual muitos psicólogos devem se deparar na sua atuação em ONG, um dos psicólogos mencionou utilizar a criatividade ou retirar recursos do próprio bolso para realizar um trabalho com qualidade, mesmo sem recursos materiais suficientes. Este relato também é significativo da preocupação do psicólogo com a clientela e com a qualidade de sua atuação.

As áreas de atuação mais frequentes entre os psicólogos pesquisados são as três áreas tradicionalmente predominantes: Clínica, Organizacional e Escolar/Educacional, nas quais enquadra-se a grande maioria das atividades realizadas pelos profissionais, sejam elas

rotineiras, eventuais ou programadas. embora desde a regulamentação da Psicologia no Brasil tenham sido identificadas mudanças significativas no campo de atuação profissional do psicólogo. O atendimento clínico é a atividade predominante dentre os participantes, os quais fazem uma distinção entre dois tipos de atendimento psicoterapêutico: um atendimento “mais profundo” e um “mais limitado”. Alguns psicólogos escolhem o tipo de atendimento que vão realizar conforme a demanda percebida, enquanto outros consideram que o “atendimento clínico mesmo” não é a prática mais adequada na ONG e realizam com a clientela apenas um atendimento mais focal. Essas constatações permitem inferir que os participantes reconhecem a necessidade de utilizar na ONG, sempre ou em alguns casos, um atendimento diferenciado do que é realizado pelo psicólogo nas clínicas particulares. Assim, percebe-se que parte dos psicólogos pesquisados procuram adequar suas práticas clínicas ao “novo” local de atuação.

Alguns psicólogos pesquisados ampliam espontaneamente suas atividades, mesmo quando se espera desses profissionais uma atuação puramente clínica. Embora tenha sido constatado esforço por parte dos mesmos em atuar de acordo com o fenômeno psicológico por eles identificado, em sua maioria, os psicólogos procuram adaptar o que sabem tradicionalmente (psicoterapia clínica) ao local no qual atuam e que apresenta demandas diferenciadas. Assim, é possível que esses profissionais estejam atuando de acordo com a demanda de contratação em termos de mercado de trabalho, e não de acordo com as possibilidades do campo de atuação da Psicologia. A predominância das atividades clínicas, independentemente do contexto diferenciado de atuação dos psicólogos pesquisados, suscita questionamentos a respeito de sua adequação (e sob que perspectiva analítica).

A interdisciplinaridade é relevante na atuação dos participantes, já que a maioria dos psicólogos pesquisados realiza atividades com outros tipos de profissionais, especialmente com grupos. A interdisciplinaridade é indicativa de que outros profissionais reconhecem a atuação dos psicólogos, já que identificam demandas para os mesmos e compartilham conhecimentos. Para os participantes, a atuação do psicólogo em ONG é importante e torna essas organizações diferenciadas (humanizadas, preocupadas com a clientela). A atuação dos psicólogos também parece ser reconhecida pela clientela, que por vezes procura atendimento espontaneamente.

A preocupação dos psicólogos pesquisados com a qualidade de sua atuação é corroborada pelos dados que mostram metade deles com ao menos uma formação complementar completa, bem como profissionais que utilizam orientação de profissionais mais experientes para a realização do trabalho. O fato de que adaptam e ampliam suas atividades também denota tal preocupação e leva a crer que usufruem da autonomia que lhes é

permitida. A preocupação com a qualidade do trabalho é indicativa do comprometimento dos profissionais para com as organizações nas quais atuam e/ou para com a profissão. Independentemente das motivações de cada um, os psicólogos pesquisados mostraram-se dedicados em sua atuação, mesmo em meio a condições por vezes desfavoráveis.

Embora a presente pesquisa tenha possibilitado conhecimento sobre a atuação do psicólogo em ONGs, a escassez de estudos a respeito torna necessário o esforço contínuo por parte dos pesquisadores para elucidar tal atuação. Além disso, também são necessárias pesquisas a respeito das características das próprias ONGs, as quais possivelmente apresentam decorrências à atuação de todos os profissionais que nelas atuam, não apenas à do psicólogo.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ABONG). **Estatuto Social**. 2006. Disponível em: <<http://www.abong.org.br>>. Acesso em: 04 fev. 2007.

_____. **O que significa a expressão “Terceiro Setor”?** Disponível em: <<http://www.abong.org.br>>. Acesso em: 18 mar. 2007.

_____. **ONGs no Brasil - Perfil das associadas à Abong**. 2002. Disponível em: <<http://www.abong.org.br>>. Acesso em: 31 mar. 2007.

AGUIAR, A.; MEDINA, E.; BESNOSIK, R.; VASCONCELOS, S.; BARRETO, T. A formação em Psicologia da Saúde. **CienteFico**, Salvador, v.4, n.1, p.1-14, jan./jun., 2004.

AGUIAR, A. B de; MARTINS, G. de A. Tipologia das estruturas organizacionais de Mintzberg e as ONGs do Estado de São Paulo. In: **Seminários em Administração**, VII, São Paulo.

AMERICAM PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). **What a Health Psychologist does and how to become one**. Disponível em: <http://www.healthpsych.org/articles/what_is.php>. Acesso em: 02 fev. 2008.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 5.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. p.9-23.

ANDRADA, E. G. C. Novos paradigmas na prática do psicólogo escolar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.18, n.2, p.196-199, mai./ago., 2005.

ANTUNES, M. A. M. **A Psicologia no Brasil: leitura histórica sobre sua constituição**. São Paulo: Unimarco Editora / EDUC, 1999. 143p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ESCOLAR E EDUCACIONAL (ABRAPEE). **O Psicólogo Escolar**. Disponível em: <<http://www.abrapee.psc.br/opsicologo.htm>>. Acesso em: 01 abr. 2008.

BASTOS, A. V. B. Áreas de atuação: em questão o nosso modelo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo, Edicom, 1988. p.163-193.

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, 1992.

BIANCO, A. C. L.; BASTOS, A. V. B.; NUNES, M. L. T.; SILVA, R. C. da. Concepções e atividades emergentes na Psicologia Clínica: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p.7-79.

BRASIL. **Lei n. 9790, de 23 de março de 1999.** Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.meioambiente.org.br/documentos/LF-9790-99.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2008.

BRASIL. **Lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Disponível em: <http://www.crpasp.org.br/a_orien/legislacao/normatizacao/leis/fr_fed_lei4119.htm>. Acesso em: 15 abr. 2008.

BOTOMÉ, S. P. Em busca de perspectivas para a Psicologia como área de conhecimento e como campo profissional. In: COSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo, Edicom, 1988. p.273-297.

BOMFIM, E. de M. Psicologia Social, Psicologia do Esporte e Psicologia Jurídica. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p.201-243.

CAMPAGNAC, V. As organizações não-governamentais (ONGs) e o mercado de trabalho. In: Encontro Nacional de Estudos populacionais, XV, 2006, Caxambu (MG). **Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais.** 2006. p.1-22.

CARDOSO, C. L. Relações interpessoais na equipe do programa Saúde da Família. **Revista de Atenção Primária à Saúde,** Juiz de Fora, v.7, n.1, p.7-15, jan./jun., 2004.

CARVALHO, A. M. A. Atuação psicológica: uma análise das atividades desempenhadas pelos psicólogos. In: COSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo, Edicom, 1988. p.217-235.

CARVALHO, C. A. P de. Preservar a identidade e buscar padrões de eficiência: questões complementares ou contraditórias na atualidade das organizações não governamentais? **Revista Eletrônica da Administração (UFRS),** Porto Alegre, v.6, n.2, p.1-15, mar./abr., 2000.

CASTRO, E. K.; BORNHOLDT, E. Psicologia da Saúde X Psicologia Hospitalar: definições e possibilidades de inserção profissional. **Psicologia Ciência e Profissão,** Brasília, v.24, n.3, p.48-57, set., 2004.

COELHO, S. de C. T. **Terceiro Setor:** um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. 2.ed. São Paulo: SENAC, 2000. 223p.

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS (COP). **Psicología Clínica y de la Salud** Disponível em: <<http://www.cop.es/perfiles/contenido/clinica.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2008.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o Psicólogo Brasileiro?** São Paulo: Edicom, 1988.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 014/00 de 20 de dezembro de 2000.** Institui o título profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Disponível em: <http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/resolucao2000_14.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2008.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Pesquisa de opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro.** 2001. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/publicacoes/materia.cfm?id=101&materia=520>>. Acesso em: 19 mar. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil.** 1992. Disponível em: <<http://www.pol.org.br>>. Acesso em: 23 mai. 2008.

DADICO, L. **Atuação do psicólogo em organizações não governamentais na área de educação.** 2003. 180f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo.

DAGNINO, E. Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando? In: MATO, D. **Políticas de ciudadanía y sociedad civil em tiempos de globalización.** Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela, 2004, p.95-110.

DIMENSTEIN, M. A cultura profissional do psicólogo e o ideário individualista implicações para a prática no campo da assistência pública à saúde. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.5, n.1, p.95-121, jan./jun., 2001.

DOMENEGHETTI, A. M. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos.** São Paulo: Esfera, 2001.

FALCONER, A. P. A promessa do Terceiro Setor: um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e do seu campo de gestão. In: Congresso Itinerante da International Society for Third Sector Research – Latin America and the Caribbean (ISTR – LAC), 1999, Chile.

FERNANDES, R. C. **Privado porém público: o Terceiro Setor na América Latina.** 3.ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994. 156p.

FISCHER, R. M.; FALCONER, A. P. **Desafios da parceria governo Terceiro Setor.** Escola de Serviço Social da UFRJ, 1998.

FOSSI, L. B.; GUARESCHI, N. M. de F. A psicologia hospitalar e as equipes multidisciplinares. **Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar**, Rio de Janeiro, v.7, n.1, p.29-43, jun., 2004.

FRAGA, P. C. P. As ONGs e o espaço público no Brasil. **Revista Tempo e Presença**, Rio de Janeiro, p.23-33, 2002.

IEMA, C. R. D. Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v.1, n.1, p.31-41, jun., 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil**. 2002. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/fasfil/comentario.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2007.

KARAWEJCZYK, T. As formas de manifestação da responsabilidade social nas organizações: parecerias realizadas com o Terceiro Setor e programas internos do voluntariado empresarial. In: BITENCOURT, C. e cols. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. São Paulo, Artmed, 2006. p.431-436.

LANDIM, L. **Para além do mercado e do Estado?:** filantropia e cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: ISER, 1993. 86p.

LANDIM, L. As pessoas, voluntariado, recursos humanos, liderança. In: Seminário Filantropia, Responsabilidad Social y Ciudadanía, Antigua (Guatemala). 2001. p. 1-10.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber:** manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

MAIA, E. M. C.; SILVA, N. G.; MARTINS, R. R.; SEBASTIANI, R. W. Psicologia da Saúde-Hospitalar: da formação a realidade. **Univ. Psychol.**, Bogotá (Colômbia), v.4, n.1, p.49-54, jan./jun., 2005.

MALUF, M. R. Formação e atuação do psicólogo na educação: dinâmica de transformação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro:** práticas emergentes e desafios para a formação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p.157-200.

MEIRELES, E. C. de; EL-AOUAR, W. A. O desafio das ONGs ante a minimização do papel do Estado no cenário global. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v.9, n.3, p.1-12, jul./set., 2002.

MELLO, S. L. de. **Psicologia e profissão em São Paulo**. São Paulo: Ática, 1975.

MENDES, L. C. A. **Visitando o “Terceiro Setor” (ou parte dele)**. 2002. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/1999/td_0647.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MET). **Catálogo Brasileiro de Ocupações**. 2002. Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/busca.asp>>. Acesso em: 05 jan. 2008.

MORE, C. L. O. O.; CREPALDI, M. A.; QUEIROZ, A. H. de; WENDT, N. C.; CARDOSO, V. S. As representações sociais do psicólogo entre os residentes do programa de Saúde da Família e a importância da interdisciplinaridade. **Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.59-75, jun., 2004.

NEDER, R. T. **As ONGs na reconstrução da sociedade civil no Brasil**. In: Seminário Internacional Sociedade e a Reforma do Estado, 1998, São Paulo.

POMBO, O. Interdisciplinaridade e integração dos saberes. In: Congresso Luso-Brasileiro sobre Epistemologia e Interdisciplinaridade na Pós-graduação, 2004, Porto Alegre. p.1-19.

RAMMINGER, T. Psicologia Comunitária X assistencialismo: possibilidades e limites. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v.21, n.1, mar., 2001.

RAMOS, I. da S. **Mulheres no Terceiro Setor da economia**: o mito da emancipação feminina. 2006. 135 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RASERA, E. F.; ISSA, C. L. G. A atuação do psicólogo em ONG/AIDS. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v.27, n.3, p.566-575, set., 2007.

ROSAS, P.; ROSAS, A.; XAVIER, I. B. Quantos e quem somos. In: COSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo, Edicom, 1988. p.32-48.

SALAMON, L. M.; ANHEIER, H. K. **Defining the non-profit sector** – a cross-national analysis. Manchester: Manchester University Press, 1997, 300p.

SCARPARO, H. B. K.; GUARESCHI, N. M. de F. Psicologia Social Comunitária e formação profissional. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.19, n. especial 2, p.100-108, 2007.

SCISLESKI, A. C. C.; MARASCHIN, C.; TITTONI, J. A Psicologia Social e o trabalho em comunidades: limites e possibilidades. **Revista Interamericana de Psicologia**, Porto Alegre, v.40, n.1, p.51-58, 2006.

SEBASTIANI, R. W.; MAIA, E. M. C. Psicologia de la salud em Brasil: 50 años de historia. **Revista Suma Psicológica**, Medellin, v.10, n.1, p.25-42, 2003.

SEBASTIANI, R. W.; MAIA, E. M. C. Contribuições da psicologia da saúde–hospitalar na atenção ao paciente cirúrgico. **Acta Cirúrgica Brasileira**. São Paulo, v.20, n.1, p.50-55, jan./fev., 2005.

SILVA, E. M. F. da; AGUIAR, M. T. de. **Terceiro Setor – Buscando uma conceituação**. 2001. Disponível em: <<http://www.fundata.org.br/Artigos%20-%20Cefeis/4%20-%20Terceiro%20Setor%20%20Buscando%20uma%20Conceitua%C3%A7%C3%A3o.htm>>. Acesso em: 18 mar. 2007.

SILVA, G. M. da; SILVA, S. G. Relação entre fontes de financiamento e nível de burocratização nas ONGs de Alagoas. In: Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO), II, 2002, Recife. **Anais do II Encontro de Estudos Organizacionais**. Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

STROILI, M. H. M. Saúde mental na formação do psicólogo. **Educação Temática Digital**, Campinas, v.8, n.2, p.278-294, jun., 2007.

TACHIZAWA, T. **Organizações não governamentais e terceiro setor**: criação de ONGs e estratégias de atuação. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2002. 336p.

TEIXEIRA, A. C. C. **Identidades em construção**: as organizações não-governamentais no processo brasileiro de democratização. São Paulo: Annablume, 2003.

TENÓRIO, F. G. **Gestão de ONGs: principais funções gerenciais**. 6.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002. 130p.

TOSTES, A. C. Avaliação da sustentabilidade de uma organização não-governamental em suas dimensões sociopolítica, técnico-gerencial, financeira e de controle governamental e social. 2006. 153 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

YAMAMOTO, O. H.; SIQUEIRA, G. da S.; OLIVEIRA, S. C. da C. A Psicologia no Rio Grande do Norte: caracterização geral da formação acadêmica e do exercício profissional. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.2, n.1, p.42-66, jan./jun., 1997.

YAMAMOTO, O. H.; CÂMARA, R. A.; SILVA, F. L.; DANTAS, C. M. B. Espaços, práticas: o que há de novo na Psicologia no Rio Grande do Norte? **Estudos em Psicologia**, Maringá, v.6, n.2, p.64-72, jul./dez., 2001.

YAMAMOTO, O. H.; TRINDADE, L. C. B. O.; OLIVEIRA, I. F. O psicólogo em hospitais no Rio Grande do Norte. **Psicologia USP**, São Paulo, v.13, n.1, p.217-246, 2002.

YAMAMOTO, O. H.; DANTAS, C. M. B.; COSTA, A. L. F.; ALVERGA, A. R. de.; SEIXAS, P. S.; OLIVEIRA, I. F. de. A profissão de psicólogo no Rio Grande do Norte. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v.7, n.2, p.23-30, 2003.

YAMAMOTO, O. H. P Políticas sociais, “Terceiro Setor” e “compromisso social”: perspectivas e limites do trabalho do psicólogo. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.19, n.1, p.30-37, jan./abr., 2007.

VILELA, E. M.; MENDES, I. J. M. Interdisciplinaridade e saúde: estudo bibliográfico. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.11, n.4, jul./ago., 2003.

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p.201-243.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do Psicólogo em Organizações de Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. São Paulo, Artmed, 2004. p.466-491.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

- 1- Em que ano você se formou, qual a universidade e há quanto tempo atua como psicólogo (a)?
- 2- Você possui alguma formação complementar? (cursos de formação, pós-graduação, etc...)
- 3- Qual o cargo que você ocupa na organização?
- 4- Qual sua carga horária de trabalho? Quais os períodos em que trabalha?
- 5- Há quanto tempo trabalha na organização?
- 6- Qual o seu contrato de trabalho?
- 7- Fale a respeito de sua trajetória profissional até trabalhar na ONG. (Investigar se em algum momento a escolha por ONG foi um critério).
- 8- O que significa para você trabalhar em ONG? Você identifica diferenças em relação a outras organizações? (se exisperiência anterior em outros locais, pedir para falar a respeito das diferenças, se existirem).
- 9- Quais as principais demandas que você atende?
- 10- Quais as atividades que você realiza na organização e de que maneira elas são realizadas? (verificar tipos de pessoas com que trabalha em cada atividade (clientes internos ou externos), se realiza as atividades individualmente ou em grupo, se em grupo inter ou multidisciplinares e com quais profissionais, áreas ou departamentos da ONG, se existem atividades que são realizadas regularmente e se realiza atividades que não são da área da Psicologia).
- 11- Considerando as sub-áreas clínica, escolar, organizacional, etc, qual é sua sub-área de atuação predominante? Quais as outras sub-áreas em que atua?
- 12- Como você percebe a atuação do psicólogo nas ONGs?
- 13- Existe mais alguma coisa que você queira falar a respeito da sua atuação como psicólogo(a) na ONG?

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Meu nome é Analu Regis Fernandes e estou desenvolvendo minha pesquisa de Mestrado na área de Psicologia intitulada “**Características da atuação do psicólogo em organizações não-governamentais**”, sob orientação da professora Doutora Suzana da Rosa Tolfo. A pesquisa tem como objetivo caracterizar a atuação do psicólogo em organizações não-governamentais da cidade de Florianópolis.

O presente estudo é relevante, pois permitirá conhecer a respeito da atuação do psicólogo, o que possibilitará reflexões a respeito da atuação e possíveis implicações e possibilidades para a profissão. Cientificamente, a pesquisa justifica-se pela escassez de estudos a respeito da atuação do psicólogo especificamente em organizações não-governamentais.

Para que a pesquisa seja realizada, solicitamos sua permissão para realizar uma entrevista, com o objetivo de conhecer aspectos da sua atuação em organização não-governamental, como as atividades que realiza, cargo que ocupa, contrato de trabalho, tipos de pessoas com que trabalha e outras informações acerca de sua atuação.

A pesquisa não trará riscos aos envolvidos. Esperamos que esse estudo possa lhe trazer benefícios na medida em que terá a oportunidade de refletir a respeito de sua atuação como psicólogo. Se você tiver alguma dúvida em relação ao estudo ou não quiser mais fazer parte do mesmo, pode entrar em contato pelo telefone (48) 9123-0326 ou pelo e-mail anaregisf@yahoo.com. Asseguro que você não será identificado (a) e todas as informações por você fornecidas serão confidenciais, sendo utilizadas somente nessa pesquisa.

Analu Regis Fernandes
(pesquisadora principal)

Suzana da Rosa Tolfo
(pesquisadora responsável)

Consentimento pós-informação

Eu, _____, fui esclarecido (a) sobre a Pesquisa e concordo que meus dados sejam utilizados na realização da mesma.

Florianópolis, ____ de _____ de 2006.

Assinatura: _____ Registro Geral (RG): _____

ANEXOS

**ANEXO 1 – RESOLUÇÃO N.º 014/00 DE 20 DE DEZEMBRO DE 2000, DO
CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA**

**RESOLUÇÃO CFP N.º 014/00
DE 20 DE DEZEMBRO DE 2000**

**Institui o título profissional de
Especialista em Psicologia e dispõe
sobre normas e procedimentos para
seu registro.**

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971 e;

CONSIDERANDO o Art.11, do Capítulo IV da Lei 5.766 de 20/12/1971, e o Art.43 do Capítulo VII, Seção I, do Decreto 79.822 de 17/06/1977, que estabelece a inscrição do profissional nas qualidades de Psicólogo e Psicólogo Especialista e;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas e procedimentos para o registro de Especialista em Psicologia e;

CONSIDERANDO os avanços da Ciência Psicológica, os quais têm propiciado a emergência de áreas de conhecimento específico para a atuação do profissional de Psicologia e;

CONSIDERANDO as sugestões apresentadas pelos Conselhos Regionais de Psicologia,

RESOLVE:

Art. 1º – Fica instituído o título profissional de Especialista em Psicologia e o respectivo registro, a ser concedido pelo Conselho Federal de Psicologia, através dos Conselhos Regionais de Psicologia, aos profissionais psicólogos inscritos, e no pleno gozo de seus direitos, nos termos que estabelece a presente Resolução.

Art. 2º - Caberá à Plenária do Conselho Regional de Psicologia, o recebimento e o exame dos documentos probatórios, assim como a aprovação da concessão do título de Especialista.

§ 1º – O Psicólogo dirigirá um requerimento ao Presidente do CRP onde tiver inscrição principal, instruído com cópias autenticadas de um dos seguintes documentos:

- I- Certificado ou diploma conferido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, desde que atenda a esta Resolução;
- II- Certificado conferido pelas entidades nacionais ministrantes de cursos de especialização, desde que atendam a esta Resolução;
- III- Documento de aprovação em concursos de provas e títulos prestados junto às Sociedades e Associações nacionais devidamente credenciadas pelo CFP.

§ 2º – O CFP poderá delegar poderes para o credenciamento referido no parágrafo anterior.

§ 3º – O Conselho Regional de Psicologia, após a análise da documentação apresentada e constatada sua autenticidade, dará parecer conclusivo sobre a concessão do título de Psicólogo Especialista, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir do recebimento comprovado em protocolo.

§ 4º – Após a concessão do título de Especialista, o Conselho Regional de Psicologia procederá ao devido registro, fazendo constar na Carteira de Identidade Profissional.

Art. 3º – As especialidades a serem concedidas são as seguintes:

- Psicologia Escolar / Educacional;
- Psicologia Organizacional e do Trabalho;
- Psicologia de Trânsito;
- Psicologia Jurídica;
- Psicologia do Esporte;
- Psicologia Hospitalar;
- Psicologia Clínica;
- Psicopedagogia;
- Psicomotricidade.

Parágrafo único – Novas especialidades poderão ser regulamentadas, pelo CFP, sempre que sua produção teórica, técnica e institucionalização social assim as justifiquem.

Art. 4º - O título concedido ao psicólogo será denominado “Especialista em”, seguido pela área da especialidade.

Art. 5º - Para habilitar-se ao Título de Especialista e obter o registro, o psicólogo deverá estar inscrito no Conselho Regional de Psicologia há pelo menos 02 (dois) anos e atender a um dos requisitos que se seguem:

I – ter certificado ou diploma de conclusão de curso de especialidade conferido por instituição de ensino superior legalmente reconhecida pelo Ministério da Educação;

II – ter concluído curso de especialização, obtido através de Sociedades e Associações Nacionais credenciadas pelo CFP, cujo núcleo formador atenda aos seguintes requisitos:

- a) Seja pessoa jurídica associada a um órgão representativo da área (Associação, Sociedade), como também à ABEP.
- b) Tenha pelo menos uma turma com curso já concluído.
- c) Seja registrado no CRP da sua área de atuação.

III – ter sido aprovado no exame teórico e prático, promovido anualmente pelo CFP e comprovar prática profissional na área por mais de 2 (dois) anos.

§ 1º – O CFP poderá delegar poderes a outras entidades para realização do exame teórico e prático de que trata o inciso III.

§ 2º – Os cursos de especialização referidos nos incisos I e II deverão atender aos seguintes critérios:

- I- ter duração mínima de 500 (quinhentas) horas;
- II- a carga horária mínima referente à concentração específica da Especialidade deve corresponder a 80% (oitenta por cento) da carga horária total do curso;
- III- a área de concentração específica da especialidade deve ter no mínimo 30% (trinta por cento) de prática;
- IV- para conclusão do curso, exige-se uma monografia, cuja elaboração não esta incluída na carga horária de 500 (quinhentas) horas e deve estar voltada à área de especialidade a que se destina.

Art. 6º - O profissional de Psicologia poderá obter até 02 (dois) títulos de Especialista.

Art. 7º - Ao indeferimento do registro do título de Especialista caberá recurso, no prazo de 30 (trinta) dias, contados de sua ciência, ao Conselho Federal de Psicologia, que terá 90 (noventa) dias para emitir parecer.

Art. 8º - No prazo máximo de 270 (duzentos e setenta) dias contados a partir do 90º (nonagésimo) dia da data de vigência da Resolução, podem requerer o registro de Especialista em Psicologia, todos aqueles que cumprirem as seguintes exigências:

I – estar registrado no Conselho Regional de Psicologia há pelo menos 5 (cinco) anos, sem cancelamento;

II - apresentar documentação comprobatória de experiência profissional na área por, no mínimo, 05 (cinco) anos.

Art. 9º - No prazo de 90 (noventa) dias, o CFP editará portaria regulamentando os procedimentos, tipos de documentos comprobatórios, critérios de aceitação e demais questões operacionais não especificadas nesta resolução.

Art. 10 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Plenário do Conselho Federal de Psicologia.

Art. 11 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília (DF), 20 de dezembro de 2000.

ANA MERCÊS BAHIA BOCK
Conselheira-Presidente

