



ORIENTAÇÕES PARA AS ESPECIALIDADES

Processo de Equiparação

Categoria

Psicologia do Trabalho,
Social e das Organizações

Documento

Janeiro 2018
Lisboa

| PSICOLOGIA DO TRABALHO, SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES

As seguintes orientações têm como objetivo facilitar o processo de candidatura ao título de especialista em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações e às especialidades avançadas associadas, delimitando e ilustrando os respetivos âmbitos nas três vertentes que estruturam a candidatura: exercício ou prática profissional, formação e outros elementos. Estas orientações, não sendo exaustivas, permitem ao candidato a especialista ter indicações úteis para a escolha dos elementos curriculares. No entanto, não dispensam a leitura do [Regulamento Geral de Especialidades Profissionais da OPP](#), das [questões frequentes](#) e do [Documento de Apoio à Candidatura](#). As orientações gerais para as várias especialidades estão apresentadas em documento próprio, que pode consultar [aqui](#).

| CONSIDERAÇÕES GERAIS

Na descrição dos elementos curriculares, os candidatos deverão ser o mais específicos possível, procurando ilustrar de forma clara as atividades e/ou os conteúdos a que tais elementos se referem.

A aprovação de elementos curriculares para esta especialidade tem em consideração a experiência profissional, a formação e outros elementos curriculares que propiciem o desenvolvimento e actualização das competências centrais referidas no Regulamento em contextos ocupacionais, sociais e organizacionais:

- Recrutamento, seleção e acolhimento;
- Assessment* e desenvolvimento de potencial;
- Desenvolvimento de competências associadas à condução de entrevistas de recrutamento; entrevistas de avaliação psicológica neste contexto; entrevistas de avaliação de competências; aplicação e interpretação de baterias de testes psicotécnicos, de personalidade e outros; aplicação, condução e avaliação de exercícios de dinâmica de grupo e estudos de caso; elaboração de relatórios de selecção, de avaliação psicológica e de avaliação de competências.
- Desenvolvimento organizacional e reestruturação;
- Desenvolvimento de carreira;
- Gestão de desempenho;
- Comportamento organizacional;
- Conceptualização e representação social (atitudes, estereótipos, etc.);
- Conceção e monitoria de ações de formação em contexto organizacional;
- Condução de sessões de *coaching* individual e em equipa;
- Gestão e coordenação de organizações sem fins lucrativos, de intervenção social e comunitária (e.g., com famílias em risco ou vulneráveis, intervindo desde a fase de sinalização até à fase de acolhimento institucional de crianças e jovens em risco)

- Podem ainda ser incluídos elementos curriculares que sejam considerados válidos para as especialidades avançadas nesta área.
 - Coaching* Psicológico;
 - Psicologia Comunitária;
 - Psicologia da Saúde Ocupacional;

| EXERCÍCIO PROFISSIONAL

São reconhecidas como experiência profissional práticas que impliquem atos específicos da psicologia do trabalho, social e das organizações junto de grupos-alvo específicos. No contexto laboral, o psicólogo do trabalho atua na avaliação e prevenção dos riscos psicossociais (exigências profissionais, *stress* ocupacional, *burnout*) e na promoção do bem-estar e da saúde (física e psicológica) dos trabalhadores. Na área social, o psicólogo pode trabalhar com as diferentes faixas etárias do ciclo da vida e com grupos de risco como migrantes, refugiados, minorias, desempregados, idosos, famílias carenciadas, apoiando estes indivíduos no desenvolvimento de competências pessoais, profissionais e sociais que facilitem a sua inclusão social. Nos projetos de cariz social, o exercício da profissão pode ainda passar pelo trabalho em rede com entidades parceiras e pela conceção e gestão de projetos, bem como pela avaliação da intervenção e da monitorização de indicadores e resultados. Na área organizacional, o psicólogo pode desenvolver atividade em entidades públicas ou privadas, atuando em departamentos de recursos humanos (RH) ou em empresas de consultoria. Em departamentos de RH de empresas, pode, por exemplo, integrar áreas de recrutamento e seleção, de formação e desenvolvimento, de gestão de talento, de remuneração e benefícios. Em empresas de Consultoria de RH, pode integrar áreas de formação e desenvolvimento, de recrutamento, seleção, avaliação e gestão de competências (desenvolvimento de dicionários de competências, estudos de clima/cultura organizacional), de avaliação de desempenho.

| FORMAÇÃO

Além de formações ou certificações em temas centrais (como instrumentos de diagnóstico em contexto organizacional: MBTI – Myers Briggs Type Indicator, DISC/CPBA - Certified Professional Behaviour Analyst, OPQ – Occupational Personality Questionnaire...), são consideradas áreas relevantes de formação áreas fora da psicologia desde que relacionadas com a especialidade de psicologia do trabalho, social e das organizações, numa ótica interdisciplinar, e de forma devidamente fundamentada. São exemplos de áreas que podem ser consideradas:

- Gestão de Recursos Humanos
- Higiene e Segurança no Trabalho

- Gestão da Qualidade e do Ambiente
- Responsabilidade Social
- Legislação e Direito Laboral
- Inovação Social
- Empowerment*
- Empreendedorismo
- Programas de Financiamento do Fundo Social Europeu (e.g., Programa Escolhas; ações sobre igualdade de género e mutilação genital feminina...)
- Gestão de Parcerias
- Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores (desde que traduzida numa ação formativa. Se o candidato não fez a formação e tem apenas o ex-CAP ou CCP por equivalência, o elemento curricular não será validado, pois não existe correspondência a horas de formação recebidas)

Podem ser reconhecidas, na formação, outras áreas da psicologia com ligação à Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações, desde que devidamente fundamentadas. Nomeadamente:

- Educação e promoção da saúde em contexto escolar,
- Intervenção Precoce
- Necessidades Educativas Especiais
- Psicologia e psicopatologia do desenvolvimento
- Psicologia criminal e exclusão social
- Psicologia do comportamento desviante
- Psicologia da família e da parentalidade

| OUTROS ELEMENTOS CURRICULARES

As práticas profissionais complementares, por exemplo a realização de supervisão de estágios ou a intervenção entre profissionais, a concepção, implementação e avaliação de programas, a produção de relatórios e textos sobre a prática profissional da psicologia, as comunicações apresentadas em reuniões científicas e/ou profissionais, assim como a publicação de textos ou artigos são alguns dos exemplos de atividades que se incluem na vertente “Outros elementos curriculares” da candidatura. Importa que seja apontada e documentada a sua ligação à Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações.