



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

# OS PSICÓLOGOS VALORIZAM A SUA ORGANIZAÇÃO

2015

# PERFIL DOS PSICÓLOGOS DO TRABALHO

# ÍNDICE

**P. 04** 1. A Importância dos Psicólogos do Trabalho

**P. 05** 2. Funções e Actividades

**P. 13** 3. Colaboração com Outros Profissionais

**P. 13** 4. Exercício Profissional

# 1. A IMPORTÂNCIA DOS PSICÓLOGOS DO TRABALHO

O âmbito de actuação dos Psicólogos do Trabalho é alargado e diverso, tendo como destinatários as organizações públicas e privadas, de qualquer sector de actividade, e todos os seus elementos (colaboradores, supervisores, gestores, líderes).

Os Psicólogos do Trabalho intervêm quer a nível organizacional quer a nível individual, com o objectivo geral de melhorar o desempenho, a satisfação e a produtividade laborais, assim como zelar pelo bem-estar dos recursos humanos das organizações.

Os Psicólogos do Trabalho aplicam os conhecimentos científicos da Psicologia, construídos e acumulados durante mais de um século, aos comportamentos organizacionais e à gestão de recursos humanos, por isso baseiam a sua acção em teorias e práticas científicas muito investigadas e de eficácia comprovada. Este corpo de conhecimentos e práticas, embora antigo, tem vindo a assumir uma importância crescente e decisiva na vida contemporânea das empresas.

Neste sentido, os Psicólogos podem dar um contributo fundamental para as realidades individuais, sociais e económicas das organizações, sendo inúmeras as evidências científicas da eficácia, do custo-benefício e dos resultados positivos da sua acção.

Entre outros benefícios, a intervenção do Psicólogo do Trabalho pode potenciar a melhoria contínua da organização, permitindo-lhe alcançar as suas metas e objectivos ao mesmo tempo que aumenta a qualidade de vida dos colaboradores no contexto laboral.

As competências e multiplicidade de funções dos Psicólogos do Trabalho valorizam a sua empresa, contribuindo para um bom clima organizacional e para o aumento da produtividade e volume de negócios.

## 2. FUNÇÕES E ACTIVIDADES

De seguida enumeram-se algumas das funções e actividades que é possível os Psicólogos do Trabalho realizarem nas organizações, tendo em conta o seu perfil de competências. Estas competências capacitam os Psicólogos para enriquecer as empresas das mais diversas formas.

### A

## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

**Avaliação Psicológica dos Colaboradores** e encaminhamento para os serviços de Saúde Mental adequados quando se constate incapacidade laboral relacionada com perturbações mentais;

**Diagnóstico Psicossocial da Organização** e monitorização dos respectivos indicadores, como as características da organização do trabalho, o clima organizacional, os Riscos Psicossociais, a Saúde e o bem-estar dos colaboradores – com o objectivo de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, Riscos Psicossociais e doenças profissionais.

Os conhecimentos científicos dos Psicólogos do Trabalho, nomeadamente no que diz respeito à psicometria, à investigação e à estatística (ou seja, às técnicas para medir, de forma adequada e válida, características e comportamentos) tornam-nos especialistas na avaliação e análise do comportamento humano em contexto organizacional.

# B

## INTERVENÇÃO

› **Avaliação, Prevenção e Intervenção nos Riscos Psicossociais.** O Psicólogo do Trabalho é responsável por analisar o risco e determinar os factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam Riscos Psicossociais (por exemplo, Stresse no Trabalho ou horários de trabalho excessivos); implementar medidas preventivas (que permitam evitar a existência de Riscos Psicossociais) e de intervenção nos riscos identificados (que os permitam minorar), dirigidas à organização como um todo, a grupos ou indivíduos; visitar frequentemente os locais e postos de trabalho; analisar os incidentes que ocorram de modo a melhorar as estratégias de prevenção e intervenção.

› **Promoção da Saúde Ocupacional.** Compete ao Psicólogo do Trabalho elaborar, implementar e avaliar programas de Saúde no Trabalho e promoção da Saúde Psicológica e do bem-estar em contexto laboral. Os Psicólogos do Trabalho podem participar e contribuir para a criação de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis, nomeadamente através de esforços para envolver os trabalhadores nas organizações, aumentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, garantir o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores, melhorar a Saúde e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e reconhecer as suas contribuições para a organização. O Psicólogo pode ainda supervisionar a organização dos primeiros socorros e atendimento de emergência aos colaboradores que sofrem acidentes ou se apresentam doentes.

› **Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos.** O Psicólogo do Trabalho realiza funções variadas e complexas que incluem garantir a adequação entre o colaborador e as suas funções; promover a mudança organizacional; reajustar a estrutura organizativa; elaborar e implementar programas relativos à organização do trabalho que tenham como objectivo, por exemplo, aumentar a eficácia, reduzir o absentismo (ausência inten-

cional e/ou habitual do colaborador) e o presentismo (perda de produtividade que ocorre quando os colaboradores vão para o seu local de trabalho mas funcionam abaixo das suas capacidades devido a doença física ou mental) e melhorar a integração psicossocial dos colaboradores; acompanhar o redimensionamento das organizações e processos de demissão e reforma de colaboradores.

› **Seleção, Avaliação e Orientação de Recursos Humanos**, nomeadamente no que diz respeito a processos de recrutamento e selecção, apoio à tomada de decisão em matérias de recursos humanos, programas de gestão de talento e planeamento e desenvolvimento de carreiras. Compreende tarefas como a realização de entrevistas de avaliação e selecção; avaliação e orientação profissional dos colaboradores; aplicação, cotação e interpretação de provas de avaliação psicológica; realização de dinâmicas de grupo e outras técnicas qualitativas de avaliação; processos de adequação ao posto de trabalho; avaliação de desempenho; desenho e implementação de programas de desenvolvimento dos recursos humanos.

› **Promoção da Motivação e Satisfação Laborais**. Ao Psicólogo do Trabalho compete avaliar e valorizar o clima e a satisfação laborais, elaborar e rever os sistemas retributivos (por exemplo, os salários) e de reconhecimento dos colaboradores, elaborar programas de motivação, criar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e melhorar o envolvimento e compromisso dos colaboradores com a organização.

› **Melhoria dos Canais de Comunicação**. Com base nos seus conhecimentos sobre os tipos e processos de comunicação, os factores que a influenciam e técnicas de persuasão e comunicação eficaz, o Psicólogo do Trabalho intervém na comunicação interna da organização, formal e informal (por exemplo, boas práticas de condução de reuniões e comunicação entre diferentes níveis hierárquicos), assim como na comunicação externa da organização (por exemplo, acções de relações públicas ou assessoria de imprensa).

› **Resolução de Conflitos Laborais.** Enquanto especialista no comportamento e comunicação humana, cabe ao Psicólogo do Trabalho resolver problemas individuais com consequências laborais, intervir na negociação do conflito, determinar factores críticos e analisar as necessidades laborais, prevenir e intervir em casos de assédio e violência laboral.

› **Gestão da Qualidade.** O Psicólogo do Trabalho realiza tarefas que incluem a participação e implicação dos recursos humanos na melhoria contínua da qualidade das características inerentes aos produtos, serviços, sistemas e processos da organização; intervenção no desenvolvimento e implementação de programas de gestão da qualidade; desenho e aplicação de instrumentos e técnicas de avaliação de produtos e serviços e do seu potencial. A metodologia habitual de trabalho dos Psicólogos, a necessidade de planeamento das intervenções e o seu treino nos processos de avaliação e medição contínua de características tornam-nos uma mais-valia na realização de tarefas associadas aos processos da Qualidade.

› **Investigação Comercial e Marketing.** O Psicólogo do Trabalho conhece a Psicologia do Consumidor (por exemplo, os comportamentos dos utilizadores das redes sociais, a natureza emocional das marcas, a identificação dos consumidores com produtos e a sua personalização, as motivações e intenções de compra, os padrões de resposta dos consumidores a diversos tipos de produtos e serviços). Com base nesse conhecimento pode aplicar a metodologia de investigação e intervenção psicológica ao mercado dos consumidores, procurando controlar as variáveis de mercado e factores como a satisfação ou motivação do consumidor. A contribuição do Psicólogo pode gerar políticas e planos de acção que provoquem no mercado o efeito desejado e a implementação eficaz dos produtos ou serviços, permitindo atingir, desta forma, os objectivos comerciais e globais da organização. O Psicólogo pode ainda realizar tarefas como a investigação qualitativa e quantitativa dos mercados; sondagens; questionários sobre comportamentos e hábitos dos consumidores; marketing de produtos e serviços; participação em projectos de publicidade, social e webmarketing; branding e social media management.



› **Fomentar a Criatividade e a Inovação.** O Psicólogo do Trabalho pode gerar e implementar soluções que facilitem a criatividade, a inovação e a melhoria contínua dos processos produtivos, operativos e administrativos da organização.

› Intervenção em **situações de crise e emergência.**

A intervenção dos Psicólogos do Trabalho junto das organizações traz benefícios únicos. Só com base em competências de comunicação interpessoal e trabalho em equipa, e em competências específicas de intervenção psicológica e prevenção e promoção da Saúde Ocupacional é possível responder de forma correcta às necessidades das organizações e dos seus elementos, reduzindo os factores de risco e aumentando os factores de protecção e a produtividade organizacional.

## C

# FORMAÇÃO

- › **Colaborar, desenvolver e implementar acções de formação, educação ou sensibilização** dirigidas aos vários níveis de intervenientes da organização. Ao Psicólogo do Trabalho competem funções que vão desde a valorização da necessidade de formação ao desenho e elaboração de programas de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, assim como à implementação e avaliação desses programas.
- › Organizar e gerir actividades de formação de profissionais que sejam solicitadas internamente.

A formação é um factor imprescindível para o desenvolvimento e a inovação das organizações. Os Psicólogos do Trabalho desempenham um papel insubstituível na capacitação das organizações, sendo os profissionais indicados para alavancar o desenvolvimento profissional de outros profissionais, sobretudo no que diz respeito às capacidades de comunicação, liderança, trabalho em equipa ou gestão de conflitos.

## D

# COACHING

- › O Coaching consiste em promover o potencial de alguém, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de competências. Foca-se na melhoria da experiência de vida, no desempenho profissional e no bem-estar dos indivíduos, grupos e organizações. Alguns dos temas mais frequentes no Coaching dizem

respeito à liderança, gestão do stresse, à gestão dos conflitos, à gestão dos relacionamentos interpessoais ou ao desenvolvimento do controlo emocional.

Uma vez que o Coaching trabalha aquelas que são as áreas de especialidade do Psicólogo do Trabalho, este pode constituir uma forma de intervenção importante do Psicólogo na redução do Stresse Ocupacional e na promoção da Saúde Ocupacional.

## E

# CONSULTADORIA

› **Consultoria e Assessoria à Direcção** da organização no que diz respeito às estruturas e processos de trabalho, ao desenvolvimento organizacional, à mudança do comportamento organizacional, aos sistemas de organização do trabalho, às políticas sociais e de marketing, à cultura organizacional, ao estabelecimento de sistemas de liderança, à reestruturação dos departamentos da organização.

Os conhecimentos teóricos e práticos sobre o funcionamento do comportamento humano em contexto organizacional e a capacidade de os incorporar numa análise estratégica e integrada da realidade organizacional tornam os Psicólogos do Trabalho profissionais muito vantajosos para a gestão de recursos humanos e a organização do trabalho, não só do ponto de vista operacional, mas também do ponto de vista consultivo no apoio à tomada de decisões executivas.

# F

## OUTRAS

- › Elaboração e emissão de **opiniões, declarações, pareceres e relatórios** técnico-científicos, escritos ou orais, na área da Psicologia do Trabalho.
- › **Coordenação e supervisão** de actividades relacionadas com a Psicologia do Trabalho.
- › Participação na elaboração de processos de **candidatura a financiamentos**, nomeadamente no que diz respeito aos factores humanos, aspectos comportamentais e impacto psicossocial – cada vez mais valorizados nestes processos.

A multiplicidade de competências e áreas de actuação dos Psicólogos atribui-lhes valências polifuncionais. Dada a sua compreensão global da complexidade da realidade humana e organizacional, o contributo dos Psicólogos do Trabalho pode ser valioso também noutras áreas e papéis.

## 3. COLABORAÇÃO COM OUTROS PROFISSIONAIS

Dada a complexidade da sua intervenção, a abordagem de um Psicólogo do Trabalho que trabalhe numa organização deve ser interdisciplinar e privilegiar a colaboração com outros profissionais, nomeadamente Gestores e Técnicos de Recursos Humanos, outros profissionais de Saúde Ocupacional e os profissionais que ocuparem os cargos de liderança e gestão das organizações.

## 4. EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Os serviços de Psicologia só devem ser prestados por profissionais devidamente qualificados e reconhecidos, uma vez que estes são os únicos com competência para o fazer, não gerando perigos para as organizações e a Saúde Física e Psicológica dos seus elementos.

Neste sentido, deve ser considerado requisito imprescindível ser Membro (Efectivo ou Estagiário) da Ordem dos Psicólogos Portugueses para exercer o papel de Psicólogo do Trabalho e realizar actos psicológicos.

Os Psicólogos são obrigados a cumprir um Código Deontológico que promove um conjunto de princípios éticos fundamentais para qualquer forma de intervenção psicológica, assegurando a prestação de serviços de qualidade.

Para desempenhar o papel de Psicólogo do Trabalho é ainda aconselhável o seguinte perfil de competências básicas:

› **Conhecimento científico na área da Psicologia** (por exemplo, bases biológicas, cognitivas, afectivas, sociais e culturais do comportamento; desenvolvimento ao longo da vida; avaliação e diagnóstico; tratamento, intervenção, prevenção e promoção; métodos de investigação e estatística; assuntos éticos, legais e profissionais);

› **Conhecimento científico na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações** (por exemplo, gestão de recursos humanos, recrutamento e selecção, provas de avaliação de competências e atitudes, orientação vocacional e profissional, direito laboral, psicologia económica, estatística, gestão empresarial, segurança e saúde no trabalho);

› **Competência cultural e interpessoal** (por exemplo, aplicação integrada da teoria e comunicação eficaz com indivíduos, famílias, grupos, comunidades e organizações; atitude colaborativa; capacidade de escuta; gestão do conflito) e capacidade **de trabalho em equipa e coordenação de grupos de trabalho**;

› **Avaliação Psicológica** (por exemplo, aplicação de critérios baseados na evidência na selecção e utilização de métodos de avaliação; administração, cotação, interpretação e síntese de resultados de vários métodos de avaliação de acordo com as regras e a investigação psicométrica; formulação de diagnósticos, recomendações e opiniões profissionais com base em resultados de avaliação; comunicação de resultados de avaliação de modo integrado);

- › **Intervenção Psicológica, supervisão e consultadoria** (por exemplo, selecção e aplicação de intervenções que respondam às necessidades das organizações; selecção e aplicação de intervenções com o objectivo de tratar problemas específicos; promoção da saúde e do bem-estar; melhoria do desempenho individual e organizacional; redução dos factores de risco; aumento dos factores de protecção e resiliência; desenvolvimento de actividades de consultadoria com outros profissionais e profissões);
  
- › **Raciocínio crítico e tomada de decisão** baseada em metodologias e conhecimentos validados e comprovados (**evidências científicas**) provenientes da investigação científica em várias áreas relacionadas com a Psicologia e o mundo do trabalho;
  
- › **Profissionalismo e ética**;
  
- › **Competências pessoais** como a integridade, a responsabilidade, a preocupação com o bem-estar dos outros e uma identidade pessoal enquanto Psicólogo, que integre o conhecimento científico e a prática; capacidade de organização e planificação.





OS PSICÓLOGOS  
VALORIZAM A SUA  
ORGANIZAÇÃO



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

[WWW.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT](http://WWW.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT)

SEDE . Travessa da Trindade, Nº 16, 3º D / 1200-469 Lisboa

T. 213 400 250 / E. [info@ordemdospsicologos.pt](mailto:info@ordemdospsicologos.pt)