



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# A identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações

Viviana Alves da Costa

Faculdade de Educação e Psicologia

2013



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# A identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa  
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

por

Viviana Alves da Costa

sob orientação de  
Professora Doutora Liliana Cunha  
Mestre Eduardo Oliveira

Faculdade de Educação e Psicologia  
Porto, junho de 2013

## AGRADECIMENTOS<sup>1</sup>

Torna-se sempre dificultada a tarefa de compilar agradecimentos numa fase tão importante e decisiva a nível académico, porém gostaria de agradecer a todas as pessoas que de certa forma me ajudaram na realização deste trabalho, nomeadamente:

Ao professor Eduardo Oliveira por o acompanhamento, disponibilidade e incentivo.

À Professora Doutora Liliana Cunha por todo o apoio durante este percurso académico.

À professora Maria do Carmo Carvalho, pelo apoio prestado através das sessões de apoio à análise de dados.

A todos os participantes que se disponibilizaram a colaborar no estudo prontamente.

Aos meus pais por me transmitirem sempre todo o seu apoio, força e persistência. Sem eles isto não seria possível.

À minha irmã que sempre me deu coragem para que este trabalho fosse alcançável.

Um especial agradecimento ao Jorge Sinval que esteve sempre a meu lado.

E a todos os meus amigos que mesmo quando a minha paciência se esgotava e o fim parecia estar cada vez mais distante, apenas a preocupação e crença em mim contava. Aos de sempre e para sempre e sem que isto transmita qualquer tipo de ordem: Michael Teixeira, Sofia Ferreira, Elisabete Costa, Mariana Marques, Carla Azevedo, Sara Vicente, Bruno Costa, Xavier Mota, Pedro Mendes, Daniel Dias, Anouk Eggen e Joana Figueiredo.

---

<sup>1</sup> *A presente Dissertação de Mestrado foi escrita ao abrigo do novo acordo ortográfico.*

## RESUMO

O presente estudo teve por objetivos estruturar o perfil de competências e explorar a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. Em Portugal a intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações não está evidentemente definida para a sociedade e por vezes é confundida com a de outros profissionais (Guerra, 2007). É, portanto, necessário definir a identidade profissional (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008).

Através do contacto com diferentes indivíduos foi possível aceder às suas representações sociais, contando não só com participantes ligados diretamente a esta área da Psicologia como também com participantes que contactam com esta atividade profissional no seu local de trabalho. Também foi realizada análise documental nomeadamente a guias de mestrado do Ensino Superior em Portugal e alguns anúncios de emprego para esta área da Psicologia.

Através dos dados recolhidos foi possível realizar um perfil de competências do psicólogo do Trabalho e das Organizações composto por domínios como: locais de trabalho, formação académica exigida para desempenhar atividade profissional, áreas de intervenção, trabalho prescrito, trabalho real e nomeadamente competências (competências individuais e competências técnicas). Também foi possível perceber as conceções que os próprios psicólogos do Trabalho e das Organizações e os diferentes *stakeholders* têm acerca desta atividade profissional. Os psicólogos desta área conseguem definir coerentemente a sua atividade profissional e a sua importância no mercado de trabalho, porém afirmam que não existe uma definição clara relativamente ao mesmo assunto. Já os *stakeholders*, e apesar de contactarem com esta atividade profissional, mostram-se ainda confusos no que respeita à mesma definição. A importância do estudo revela-se nomeadamente por estes fatores, pelo que foi possível compreender melhor esta atividade profissional.

**Palavras-chave:** identidade profissional; Psicologia do Trabalho e das Organizações; atividade profissional; perfil de competências.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to structure the skills profile and explore the professional identity of psychologists in the area of Work and Organizational. In Portugal, the intervention of the Work and Organizational psychologist is not clearly defined to society and sometimes is confused with other professionals (Guerra, 2007). Therefore, is necessary to define a professional identity (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008).

Through contact with different individuals was created the possibility to access their social representations, counting not only with participants directly related to this area of psychology but also with participants who contact this professional activity in their workplace. Document analysis was also performed including the guides of the masters of Higher Education in Portugal and some job listings for this area of psychology.

Analyzing the data collected, was possible to conduct a competency profile of the Work and Organizational psychologist comprising areas such as workplaces, academic training required to perform professional activities, areas of intervention, prescribed work, real work, and, in particular, skills (both individual skills and technical skills). It was also possible to realize the conceptions that Work and Organizational psychologist's and different stakeholders have about this occupation. Psychologists in this area can coherently define their professional activity and their importance in the labor market, but claim that there is no clear definition on the same subject. The stakeholders, although contacting with this professional activity, still being confused with the regard to the same setting. The importance of the study is revealed particularly by these factors, so it was possible to understand this occupation in a better way.

**Keywords:** professional identity, Work and Organizational Psychology; professional activity; skill profile.

## ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1. O Homem e as organizações.....	3
2. A teoria sistémica dos stakeholders .....	5
3. Aprendizagem, qualificações e competências.....	6
4. A Psicologia do Trabalho e das Organizações enquanto ciência .....	8
5. Identidade Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações .....	11
CAPÍTULO II. METODOLOGIA .....	15
1. A fundamentação das opções metodológicas.....	15
2. Objetivos de investigação .....	15
3. Questões de investigação.....	16
4. Participantes .....	17
5. Instrumentos .....	18
6. Procedimentos .....	19
6.1. Recolha de dados.....	19
6.2. Tratamento dos dados.....	24
CAPÍTULO III. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	26
1. Descrição do sistema de categorias .....	26
2. Apresentação e discussão dos resultados .....	31
CAPÍTULO IV. CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
ANEXOS .....	59
ANEXO 1: Termo de consentimento informado	

ANEXO 2: Guião de entrevista semiestruturada - Psicólogo do Trabalho e das Organizações

ANEXO 3: Guião de entrevista semiestruturada - Orientador de estágio curricular em Psicologia do Trabalho e das Organizações

ANEXO 4: Guião de entrevista semiestruturada - Estagiário em Psicologia do Trabalho e das Organizações

ANEXO 5: Guião de entrevista semiestruturada - Estudante de Doutoramento em Psicologia

ANEXO 6: Guião de entrevista semiestruturada - *Stakeholder*

ANEXO 7: Grelha de Categorias

## **INDÍCE DE TABELAS**

Tabela 1. Caracterização dos participantes .....	18
Tabela 2. Caracterização da análise documental. ....	24



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

APA - American Psychological Association

GRH – Gestão de Recursos Humanos

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

PTO - Psicologia do Trabalho e das Organizações

## INTRODUÇÃO

O presente estudo, de carácter exploratório enquadrou-se na temática da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), no sentido de definir a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. A investigação explorou, através de entrevistas semiestruturadas, as representações para diferentes psicólogos com especialização nesta área de formação académica, e para trabalhadores que contactam ou contactaram com esta atividade profissional (*stakeholders*). Para complementar a informação recolhida com as entrevistas, foi também realizada a análise documental de guias de mestrado do Ensino Superior em Portugal e alguns anúncios de emprego para esta área da Psicologia.

A PTO foi o tema central em análise da investigação, pelo que foi analisada a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, sempre à luz dos pressupostos desta área da Psicologia. Compreender o trabalho torna-se importante visto ser uma realidade complexa que acarreta várias dimensões e faz parte da vida humana (Cunha, 2006).

A compreensão da atividade profissional em PTO, nesta investigação, teve como objetivos principais: a construção de um perfil de competências capaz de definir a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações e a compreensão da identidade profissional dos mesmos psicólogos. A relação entre o estudo do trabalho e do Homem no trabalho é essencial para responder eficazmente às necessidades do mercado de trabalho (Prymes, 2011), por isso torna-se fundamental, portanto, perceber quais as competências que podem melhorar esta resposta (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008). De acordo com Austin, Davies, e Kazdin (2000) foi no sentido de atender às necessidades sobre o comportamento humano e o trabalho que a PTO emergiu enquanto ciência.

A compreensão da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações como tema da investigação tem a sua pertinência explícita por ainda não existir na sociedade uma definição clara da intervenção destes profissionais (Guerra, 2007). Assim, os psicólogos do Trabalho e das Organizações devem procurar estabelecer a sua identidade profissional (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008), pelo que emerge, então, a ideia explícita da pertinência e atualidade do estudo PTO pelo esclarecimento da atuação destes profissionais quer para os próprios quer para a sociedade.

O trabalho desenvolvido encontra-se estruturado em diferentes capítulos de forma a facilitar a compreensão de conteúdos. O capítulo I diz respeito ao enquadramento teórico sobre a temática em estudo, nomeadamente em PTO e foi subdividido em cinco subcapítulos que permitiram apresentar de forma organizada a temática em estudo, ou seja, a importância, os conceitos, as explicações, as teorias e as metodologias do tema central da investigação. Detalhadamente os subcapítulos apresentam-se pela historicidade do estudo do trabalho, das organizações, e do Homem em contacto com esta realidade, pela teoria sistémica de diferentes atores organizacionais (*stakeholders*), bem como as competências como meio de evolução no mundo do trabalho, os domínios essenciais que definem a

PTO enquanto ciência, e, por fim, a identidade profissional dos psicólogos desta área de especialização em Psicologia.

No que concerne ao capítulo II, isto é, a metodologia, foram explicadas todas as opções metodológicas, objetivos e questões de investigação, instrumentos e procedimentos (recolha e tratamento de dados), utilizados. Sempre que necessário estas opções metodológicas foram acompanhadas com fundamentação teórica que objetivou melhorar a compreensão de conceitos metodológicos específicos, bem como alicerçar a teoria à prática da investigação.

No capítulo III, procedeu-se à apresentação e discussão dos resultados, através da descrição do sistema de categorias. Este capítulo retratou os dados provenientes da investigação realizada, tal como, a análise crítica dos resultados para cumprir os objetivos a que a investigação se propunha.

Por fim, o estudo culminou, no capítulo IV, com a ponderação de todas as etapas envolvidas, as principais conclusões que suportam a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações que se tornam essenciais para prática da sua atividade profissional. Após esta ponderação foram refletidas algumas limitações consequentes do percurso de investigação, sempre que possível associadas a indícios úteis para investigações futuras.

De ressaltar que no presente estudo foi adotada a designação de Psicologia de Trabalho e das Organizações para definir esta área da Psicologia, por ser o termo adotado a nível institucional na Universidade Católica Portuguesa do Porto.

## CAPÍTULO I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1. O Homem e as organizações

Desde cedo o ser humano estipula e organiza o seu tempo. No seu quotidiano, lida com as mais diversas etapas que são, por ele, estruturadas e organizadas. A complexidade da perceção da organização do quotidiano pode ser entendida em domínios como a escola, a família, ou até mesmo, a atividade profissional (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008). No âmbito desta investigação, o principal interesse assenta na compreensão sobre as características da dinâmica do Homem numa qualquer organização. O desenvolvimento de uma organização, de qualquer dimensão, é caracterizado por um conjunto de etapas sequenciais e progressivas (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008; Rolle, 2009). As organizações estão sujeitas a mudanças internas e externas, devido à globalização económica, o que pressupõe práticas rápidas e eficientes como forma de resposta (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008).

Para compreender o presente dever-se-á investigar o passado e perceber a origem e o desenvolvimento dos conceitos e teorias. A história da evolução humana é concebida pela transmissão de conhecimentos e habilidades. De igual modo, tal como os seres humanos, as organizações evoluíram, segundo o desenvolvimento conceitos e teorias, contemplando como principal marco histórico a Revolução Industrial. Esta revolução anunciou uma nova era para a civilização, o que se repercutiu em avanços para a ciência e tecnologia e, consecutivamente, numa nova realidade social, económica e política (Greenwood & Jovanovic, 1999). Anteriormente a este marco histórico existia uma estagnação económica, com remunerações salariais reduzidas e com uma mão-de-obra pouco especializada (Greenwood & Jovanovic, 1999; Wren & Bedeian, 2009). A Revolução Industrial gerou uma melhoria das condições de trabalho, com um aperfeiçoamento económico e uma maior especialização da mão-de-obra traduzida no incremento das remunerações salariais, passando-se do paradigma da produtividade, característico da sociedade pré-industrial, para um paradigma de competitividade, pelo acentuado crescimento e pressão industrial (Wren & Bedeian, 2009). Surgiu, também nesta fase histórica, a eletricidade, o motor de combustão interna e a indústria química, produzindo-se novos produtos, o que aumentou o nível de consumo (Greenwood & Jovanovic, 1999).

Com a evolução do mundo industrial apareceram associadas doutrinas denominadas de Teorias Organizacionais. A primeira teoria organizacional denomina-se por Melhoria Industrial (1870-1900), e surgiu devido ao interesse dos empregadores com as condições de trabalho e bem-estar dos funcionários, dando-se, por esta altura, uma revolução na tecnologia (Barley & Kunda, 1992). Posteriormente aparece um movimento denominado de Gestão Científica, entre 1900 e 1923 (Barley & Kunda, 1992) caracterizada pela busca de eficiência e sistematização do trabalho (Wren & Bedeian, 2009). O principal nome associado a este movimento, e fundador do mesmo, é Frederick Taylor (Barley & Kunda, 1992; Wren & Bedeian, 2009). Também, nesta fase, contribuíram os trabalhos de

Henri Fayol e Max Weber para o desenvolvimento do pensamento de gestão (Wren & Bedeian, 2009). Por esta altura dava-se a Primeira Grande Guerra (1914-1918) existindo várias e numerosas lutas trabalhistas associadas a uma crescente globalização dos mercados de trabalho e ao desenvolvimento desigual das classes (Kirk, MacRaild, & Nolan, 2009). Existia um grande entusiasmo com o movimento de gestão científica e com o movimento de administração, que queria responder à globalização e à competitividade (Hsueh, 2002). Contudo, é de ressaltar que nesta época, o Homem não era um fator relevante ou merecedor de atenção na idealização de novos movimentos (Hsueh, 2002).

Porém entre 1925 e 1955, surgiu o interesse por práticas direcionadas para o bem-estar do Homem no trabalho e nas organizações (Barley & Kunda, 1992). Após a Segunda Guerra Mundial, houve um acentuado desenvolvimento da economia, refletindo-se no crescimento da cultura, da ciência e das artes, e consequentemente numa vertente mais humanista (Vall, 2010). Ergue-se, desta forma, o movimento das Relações Humanas, protagonizado por Elton Mayo, na década de 1920 (Griffin, Landy, & Mayocchi, 2002; Hsueh, 2002). O autor realizou, por esta altura, um estudo em Hawthorne, que teve como principal fundamento perceber as consequências que o trabalho tinha para o Homem e para a sociedade, abordando problemas enfrentados por ambas as partes, e focando as relações humanas na organização (Griffin, Landy, & Mayocchi, 2002; Hsueh, 2002). Assim, Mayo sugere uma conceção de trabalho diferente até à altura, focando fatores ligados à situação laboral, à motivação e à satisfação no trabalho (Griffin, Landy, & Mayocchi, 2002). O trabalho e o Homem fazem parte integrante das organizações e têm, por isso, de dar resposta à economia do mercado, a decisões políticas, restrições legais e avanços tecnológicos para que sejam atingidos objetivos organizacionais (Pugh, 1966; Rolle, 2009). A sociedade dá mais atenção ao Homem nas organizações, a partir desta altura, passando de um paradigma voltado para a produção, para o movimento das Relações Humanas, ou seja, a compreensão do trabalho associado ao Homem (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005).

O Racionalismo Sistémico é a teoria organizacional que sucede ao movimento das Relações Humanas, 1955-1980, caracterizada pelas parecências com programas computacionais (Barley & Kunda, 1992). Assenta no paradigma que as organizações podem ser controladas e medidas através de técnicas programáticas, ou princípios universais, que são utilizados para gerir, planear, prever e agir de forma mais eficaz (Barley & Kunda, 1992). Desde então até os dias de hoje, a teoria organizacional presente denomina-se por Cultura Organizacional e Qualidade, reunindo influências das mais diversas ciências, desde a antropologia à sociologia, refletindo essencialmente sobre a visão de que as organizações têm diferentes culturas e climas organizacionais e que estes fatores influenciam a produtividade (Barley & Kunda, 1992). Neste sentido, houve um ressurgimento, do fator humano nas organizações (Barley & Kunda, 1992). Logo, como vimos, inerente ao trabalho e às organizações existem mudanças constantes proporcionadas pelos mais diversos fatores, sendo por isso, necessário conhecer os métodos e as teorias mais eficazes para responder a todos os desafios (Prymes, 2011).

## 2. A teoria sistêmica dos *stakeholders*

O trabalho é, como referido anteriormente, uma estrutura básica da vida humana, sendo uma atividade diferentemente representada em cada organização. A importância do trabalho para o Homem é enorme, sendo que ao reportar o domínio do trabalho coloca-se o foco sobre o cotidiano (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2007). Segundo Holman, Wood, Wall, e Howard (2004) a cada organização corresponde uma realidade, qualidade, recursos e procedimentos característicos que estruturam o trabalho, existindo teorias e práticas concebidas de forma a intervir e melhorar este. A organização é formada pela definição de papéis, funções e relações interpessoais, com os mais diversos comportamentos associados (Rolle, 2009).

A integração da perspectiva do Homem, e o modo como o seu trabalho é organizado, dá-nos a conhecer os processos e meios que o mesmo tem ao desempenhar uma determinada atividade profissional (Brickson, 2005). Para compreender uma organização e os processos de interação da mesma é necessário também compreender a sua identidade organizacional e a forma como se relacionam os diferentes intervenientes, nomeadamente os *stakeholders* (Brickson, 2005). Designam-se por *stakeholders* os intervenientes das organizações, associações, agências ou grupos com interesse no desempenho e desenvolvimento da organização (Benneworth & Jongbloed, 2010). Os *stakeholders* podem ser encarados do ponto de vista estratégico, visto que é possível conhecer os diferentes indivíduos ou grupos com interesse em obter benefícios numa determinada organização (Husillos & Álvarez-Gil, 2008; Stroobants, 2006). Os comportamentos individuais afetam o desempenho da organização diretamente, bem como, o comportamento individual é influenciado pelo contexto organizacional (Haleblian & Finkelstein, 1999). Posto isto, as teorias sugerem que compreender a dinâmica de uma organização, desde os seus conhecimentos à sua experiência, permite abranger o comportamento organizacional, quer a nível individual quer a nível populacional (Haleblian & Finkelstein, 1999).

A perspectiva dos *stakeholders* teve início no século XIX, com a cultura industrial que estava em vigor no momento devido às reformas organizacionais e sociais que se faziam sentir (Morrow & Idle, 2008) ajustando-se com a compreensão dos profissionais, a fim de abranger qual o seu papel e a sua contribuição numa determinada organização (Filipovic, Podrug, & Kristo, 2010). Esta teoria foi fundamentada por Freeman (1984). O autor caracteriza os *stakeholders* como uma entidade com comportamentos e informações próprias, em assuntos relacionados com a organização, e, cujo objetivo possa passar por obter recompensas de acordo com as suas próprias expectativas, adotando posturas estratégicas e grupos de interesses para as suas relações (Freeman, 1984). Segundo Morrow e Idle (2008) a perspectiva de Freeman refere que os *stakeholders* integram a coerência do comportamento organizacional e influenciam os processos organizacionais. Assim, através dos *stakeholders* de uma

organização e a sua relação conseguimos interpretar o comportamento organizacional apoiado nas interações dos diversos atores organizacionais.

### **3. Aprendizagem, qualificações e competências**

Desde cedo assistimos a uma crescente evolução do mundo, conseqüentemente do trabalho. Alderfer (1980) refere que relações organização-ambiente envolvem diferentes indivíduos, capacidades, e competências. O constante crescimento e a diversificação de processos organizacionais complexos expressam as necessidades de desenvolvimento e desempenho organizacional infalíveis (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008). Essas necessidades são compostas por diferentes pessoas, com diferentes competências que objetivam a responder a alterações quer internas quer externas, decorrentes da globalização da economia (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008). Logo, são indispensáveis as competências individualizadas que consigam responder, rápida e eficientemente, às necessidades organizacionais (Ferreira, Azevedo, & Cruz, 2008).

Torna-se cada vez mais complexo a nível organizacional diagnosticar ou definir papéis. Perceber a especificidade dos papéis é fundamental para diagnosticar as mais diversas competências, que podem ser traduzidas num diagnóstico, denominado, na área da PTO por diagnóstico organizacional. Alderfer (1980) alude que o diagnóstico organizacional trabalha a organização como uma totalidade, incluindo relações organização-ambiente, revelando, deste modo, a sua importância no estudo do comportamento organizacional. As organizações com uma gestão eficaz do comportamento organizacional têm maior probabilidade de alcançar a missão e os objetivos, o que promove um melhor desempenho organizacional (Bahadori & Nejati, 2011; Collins & Clark, 2003).

Atualmente a aprendizagem ao longo da vida encontra-se naturalizada, no seio da maioria das organizações, ocorrendo uma crescente preocupação a nível da gestão organizacional estratégica (Rhodes & Scheeres, 2004). Não raras vezes, observam-se diferentes práticas para o desenvolvimento de competências nas organizações mais especializadas (focadas em áreas específicas) e/ou mais gerais (comuns a várias áreas) (Rhodes & Scheeres, 2004). Aparecem associadas a estas práticas cursos de formação e desenvolvimento profissional, no local de trabalho ou fora deste, com programas específicos orientados para a atividade de trabalho e/ou para as necessidades individuais (Rhodes & Scheeres, 2004). A aprendizagem nas organizações é formalizada por um conjunto de procedimentos destinados a integrar os trabalhadores no local de trabalho, e hoje em dia, assiste-se a programas e práticas com a finalidade de desenvolver habilidades e competências dos trabalhadores (Rhodes & Scheeres, 2004), o que se reflete a nível da Gestão de Recursos Humanos (GRH), já que as competências são introduzidas como atual e futura seleção de pessoal, permitindo estabelecer estratégias e prioridades a nível organizacional (Draganidis & Mentzas, 2006). Desta forma, as organizações deverão ter um papel ativo na preparação e formação dos seus trabalhadores, fornecendo

oportunidades para transferir o conhecimento adquirido para o contexto real de trabalho, avaliando a eficácia dos conhecimentos, habilidades e capacidades dos trabalhadores (Franke & Felfe, 2012) e, por conseguinte as características individuais poderão operar aditivamente a favor da estrutura organizacional (Fruyt & Salgado, 2003).

A abordagem de competências não é nova, sendo que este conceito foi proposto por David McClelland (Draganidis & Mentzas, 2006; Fleury & Fleury, 2004). A competência é referida por McClelland (1973) como um critério de aptidão que demonstra o nível de aprendizagem do indivíduo bem como as suas habilidades interpessoais e sociais, com base na análise do trabalho. A ideia de "competência" define-se, portanto, como a capacidade interpessoal subjacente ao desenvolvimento de uma tarefa ou situação (Draganidis & Mentzas, 2006; Fleury & Fleury, 2004). Enfatiza-se, portanto, que a identificação de competências deverá ser utilizada para a seleção dos candidatos, para um determinado posto de trabalho, contemplando as suas competências e não a sua inteligência (McClelland, 1973). As competências são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam o desempenho, comumente ligada ao conceito de qualificação, requisito necessário para desempenhar uma determinada atividade profissional (classificados e certificados) (Fleury & Fleury, 2004), visto que qualquer atividade de trabalho implica o desenvolvimento de competências (Cunha, 2006).

A aprendizagem organizacional é melhorada, quando há aumento do desempenho e uma adaptação de novas habilidades, conhecimentos e atitudes, porém esta aprendizagem só pode ser melhorada através da formação (Khan, Iqbal, Khattak, & Ghafoor, 2012). A variedade de conhecimentos, oportunidades e habilidades de uma organização faz com que esta melhore a sua eficácia e proporcione uma melhor satisfação quer aos trabalhadores quer aos seus clientes, uma maior motivação organizacional e um melhor desempenho (Freedman, 2011). Neste sentido deve ser recorrente a procura de teorias e abordagens que impulsionem a adoção de competências que possam ajudar qualquer organização a atingir os seus objetivos (Freedman, 2011).

As competências podem ser organizacionais/técnicas dizendo assim respeito aos conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho (Königová & Fejfar, 2000). Ou podem ser competências individuais que se caracterizam pela capacidade de exercer uma determinada tarefa e pelos conhecimentos e habilidades gerais que um determinado indivíduo possui (Königová & Fejfar, 2000).

As capacidades e habilidades são essenciais numa organização, e quanto maior for o seu desenvolvimento, melhor será a posição profissional do trabalhador, mesmo que este apenas possua qualificações mínimas (Silzer & Campbell, 2006). Para Draganidis e Mentzas (2006) as competências de cada trabalhador devem ser encaradas do ponto de vista estratégico, pois possibilitam a identificação de habilidades e conhecimentos, e têm como foco o desenvolvimento individual e do grupo, diferenciam os trabalhadores relativamente à sua orientação profissional, remuneração, desenvolvimento da carreira, entre outros fatores. As competências dão significado ao processo de



trabalho e à construção da identidade profissional de cada trabalhador (Gaudron & Croity-Belz, 2005; Hodgson, 1998), pois refletem se cada indivíduo tem conhecimentos necessários para desempenhar a sua função na organização e se será capaz de dar resposta às suas necessidades organizacionais, no presente e no futuro, de acordo com os valores e objetivos de cada organização (Draganidis & Mentzas, 2006). Para alcançar uma vantagem competitiva a organização deverá perceber qual o melhor conjunto de recursos e competências a ser utilizado de forma estratégica para identificar, avaliar e desenvolver a eficácia organizacional (Königová & Fejfar, 2000).

A noção real de competência é uma área de interesse da PTO (Bryson & Hosken, 2005). Ao abordar esta temática estão presentes duas noções básicas: o modelo de competências e o perfil de competências. O modelo de competências consiste em identificar competências de acordo com cada atividade profissional, de forma a melhorar o desempenho organizacional e as lacunas de formação específica e geral, ligadas às necessidades pessoais e profissionais, de modo a que as organizações melhorem a sua eficácia (Draganidis & Mentzas, 2006). Já o perfil de competências é um documento que descreve o conjunto de competências específicas para um atividade de trabalho, grupo ocupacional e/ou comunidade (Draganidis & Mentzas, 2006).

O sucesso de um indivíduo na sua atividade profissional requer um determinado nível de competência. Segundo Alaluf (2007) as competências difundem-se na escola e no trabalho, pelo que a formação torna-se num processo de aprendizagem que permite a aquisição e fomentação de saberes necessários e/ou específicos para o exercício de uma determinada atividade. É, de extrema importância, em qualquer profissão identificar habilidades e comportamentos sociais que se podem traduzir em mais-valias organizacionais (Silzer & Campbell, 2006). Neste sentido, têm surgido necessidades para listar as principais competências, habilidades e conhecimentos. Usualmente são realizados perfis de competências que listam quais as principais componentes a nível das competências que um trabalhador deve ter para desempenhar uma determinada tarefa de trabalho (Ranade, Tamara, Castiblanco, & Serna, 2010). A utilização destes instrumentos pode ser realizada no recrutamento e seleção, como também no desenvolvimento de uma determinada atividade profissional e utilizados frequentemente em departamentos de Recursos Humanos (Ranade et al. 2010). É essencial identificar as necessidades de desenvolvimento individuais, estilos de aprendizagem específicos ou habilidades para estruturar e gerir as diversas competências essenciais para a organização (Silzer & Campbell, 2006).

#### **4. A Psicologia do Trabalho e das Organizações enquanto ciência**

A Psicologia, como qualquer outra ciência, tem por objetivo gerar novos conhecimentos. Toda a ciência considera os fatores individuais e a sua relação com outros fatores, trabalhando no sentido de expressar uma teoria com base na realidade (Münsterberg, 1994). A Psicologia ligada ao trabalho e às

organizações surgiu como forma de atender às necessidades sobre o comportamento humano e a organização do trabalho, com uma base científica estruturada acerca das questões teóricas e práticas, apelidando-se, inicialmente, por Psicologia Industrial (Austin, Davies, & Kazdin, 2000). O estudo da estrutura e do funcionamento de uma organização e dos comportamentos grupais e individuais inerentes à mesma organização sugerem uma interdisciplinaridade que atrai diferentes áreas (Rolle, 2009) como Psicologia, Economia, Sociologia e Engenharia, a fim de produzir uma teoria organizacional (Pugh, 1966). Mas no que se refere ao desenvolvimento desta área da Psicologia, Mayo foi um dos principais promotores, visto ter aludido ao fator humano nas organizações (Griffin, Landy, & Mayocchi, 2002).

Segundo Roe (1995) a primeira fase do desenvolvimento desta disciplina deu-se entre 1890 a 1940, com os estudos ocupacionais e métodos de trabalho associados ao cansaço. Com os crescentes problemas da indústria e da transportação, surge a necessidade de resolver problemas práticos de recrutamento, produtividade e satisfação associada ao trabalho (Roe, 1995). Nos vinte anos decorrentes após a primeira fase, nasce ao segundo período da relação entre a Psicologia e o trabalho, sendo que por esta altura tinha começado a Segunda Guerra Mundial, marcada por um desenvolvimento industrial crescente, com problemas associados, porém, com métodos e teorias especializadas (Roe, 1995). Neste período foram realizados estudos voltados para o comportamento humano destacando fatores como a cultura organizacional, fatores impregnados na organização como tradições e costumes éticos, análise do trabalho, domínio social na organização (Bycroft, 2010). Tendo surgido, associada a esta ciência, um olhar debruçado sobre como surgem os problemas e as razões para surgirem, começando a construir-se teorias e perspectivas próprias desta área da Psicologia (Roe, 1995).

Passar-se-ia, portanto, dos problemas práticos do primeiro período para problemas ligados à seleção, à evolução das carreiras, à segurança, e sobretudo, à consideração do fator humano no local de trabalho. A maioria dos conhecimentos e desenvolvimento foram iniciados e dirigidos pela indústria, mas também por noções das mais variadas ciências, como a Engenharia, a Psicologia Clínica e as Ciências da Educação (Roe, 1995). Relativamente à PTO, houve nos últimos tempos uma crescente pesquisa e construção científica acerca das organizações com conceitos próprios: produtividade, bem-estar no local de trabalho, eficácia e desempenho organizacional e formação (Hodgkinson, 2006). Dispondo de um caráter próprio, percebendo a organização com sintomas, características e termos próprios, o que proporcionou o desenvolvimento de uma área científica da Psicologia que estuda o fenômeno do comportamento associado ao trabalho e à organização (Roe, 1995). Desde cedo, Montmollin (1977) refere que a PTO remetia a sua intenção sobre as condições do trabalho, a qualidade de vida no trabalho, o desenvolvimento/treino de competências, enfatizando, conseqüentemente, os aspectos cognitivos do trabalho, como a aprendizagem. A PTO surgiu numa necessidade de recrutar e selecionar pessoas adequadas ao posto de trabalho, bem como para a

conceção de definições e práticas, com vista a melhorar as condições de trabalho que visassem a segurança, saúde e bem-estar do trabalhador sem se perder eficácia organizacional (Ilgen, 1990).

Campos, Duarte, Cezar, e Pereira (2011) realizaram uma investigação sobre a produção científica produzida em PTO desde 1998 até 2009 com o objetivo de perceber a origem e a evolução desta área. Os autores constataram que da perspetiva inicial da Psicologia Industrial para a PTO evoluíram, não só o número de publicações, como também os métodos e práticas associadas à área, sendo que o perfil metodológico desta ciência tem predominantemente base em estudos descritivos e teóricos em detrimento de estudos práticos e experimentais (Campos, Duarte, Cezar, & Pereira, 2011).

A designação da PTO, enquanto ciência, assume diferentes terminologias dependendo do país, por exemplo: nos Estados Unidos da América designa-se por Psicologia Organizacional; em Inglaterra Psicologia ocupacional; e, no resto da Europa, Psicologia do Trabalho e das Organizações (Roe, 1995). Usualmente, estes profissionais trabalham em parceria com administradores, com um sindicato representativo, e/ou um grupo de especialistas da organização (Roe, 1995).

A PTO aplica princípios da Psicologia geral numa das áreas mais importantes da vida das pessoas: o trabalho (Wong, 2008). Os profissionais desta área trabalham sobre os aspetos humanos em relação ao local de trabalho promovendo a eficiência dos trabalhadores, e, conseqüentemente, a eficácia organizacional, através do conhecimento do comportamento humano (Wong, 2008). Desta forma, presta-se atenção sobre a compreensão de uma situação, que pode variar entre divisão e orientação do trabalho, estrutura e mudança organizacional, com fenómenos específicos da cultura organizacional, tendo, na sua definição, três aspetos com extrema importância que a estruturam: as pessoas, a organização e o trabalho (Roe, 1995). Esta área da Psicologia correlaciona, a perspetiva do empregador e do trabalhador com objetivos e necessidades organizacionais, bem como, com as necessidades e metas individuais, através da natureza e tipo de trabalho de acordo com a estrutura organizacional (Roe, 1995).

A PTO afirma-se pela definição do problema organizacional e pela realização de um diagnóstico de necessidades que considere as diferentes e possíveis abordagens a ser utilizadas, para delinear uma intervenção capaz de solucionar o problema e, por fim, propor uma avaliação do processo (Ilgen, 1990). Segundo Smilga (2000), a PTO, enquanto ciência, pode ter várias contribuições quer ao nível da intervenção, podendo variar entre a coesão organizacional, desempenho e produtividade, bem como a saúde e o bem-estar no trabalho. Constituída por várias técnicas e instrumentos específicos para o diagnóstico e intervenção, executando funções compreendidas entre: orientação para a tarefa, ergonomia, análise do trabalho, avaliação do trabalho, produtividade, formação profissional, desenvolvimento e mudança organizacional, gestão dos processos e dos grupos (Powell-Williams, 2009; Roe, 1995) recrutamento e seleção, desenvolvimento e treino de competência e gestão de carreiras (Bryson & Hosken, 2005; Powell-Williams, 2009; Roe, 1995; Wolff, Dachler, Hosking, Hurley, & Toplis, 1991).

As metodologias específicas da PTO contemplam a observação no local de trabalho, o diagnóstico e a intervenção numa realidade de trabalho, questionários ou testes psicométricos e entrevistas (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005; Silzer & Campbell, 2006). Um psicólogo do Trabalho e das Organizações pode debruçar-se, então, sobre o comportamento dos indivíduos, através da observação no local de trabalho (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005; Silzer & Campbell, 2006). Os questionários são, também, utilizados frequentemente como meio de avaliar as atitudes, valores, opiniões, crenças e experiências do indivíduo no local de trabalho (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005; Silzer & Campbell, 2006). E os testes psicométricos utilizados no sentido de perceber se a personalidade da pessoa é adequada ao papel que desempenha (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005; Silzer & Campbell, 2006). No que concerne às entrevistas, individuais ou em grupo, estas são realizadas para perceber a conceção da(s) pessoa(s) em relação a um tema específico (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005; Silzer & Campbell, 2006). Em suma, como qualquer outra ciência, a PTO possui diferentes metodologias, com especial atenção sobre comportamento humano.

## **5. Identidade Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações**

Em qualquer profissão estão associados valores, normas, comportamentos éticos e códigos profissionais, que são transmitidos na formação de base de qualquer indivíduo (Wilderom & Miner, 1991). Ao estudar a identidade profissional é preciso debruçar a nossa atenção sobre a atividade de trabalho. A atividade de trabalho é característica de cada situação de trabalho (Echternacht, 2008). Cada atividade de trabalho tem dois domínios inerentes, o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito é expresso no domínio do descrito em manuais, e o trabalho real reporta o que realmente é realizado (Wisner, 2012).

O termo identidade desenvolve-se durante toda a vida, sendo um autoconceito desenvolvido através das interações com o contexto (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008). Associadas à identidade de cada indivíduo aparecem tipos de identidade tais como: identidade social (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008), identidade profissional (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004), entre outras. Desta forma, ao debruçarmos a nossa atenção sobre a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, é fundamental perceber a sua identidade profissional. Pode referir-se, portanto, que a identidade profissional se refere à relação entre os objetivos dos indivíduos e à interação que estes têm com a organização (onde exercem a sua atividade profissional), as suas conceções e expectativas (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004). Não é somente o modo como exercem a sua atividade profissional, mas também pelo repositório dos seus discursos e práticas, visto que a identidade profissional tem que ver com as capacidades conjugadas com as suas necessidades de trabalho e com o método de trabalho (Rhodes & Scheeres, 2004). Haverkamp, Robertson, Cairns, e Bedi (2011) referem que a identidade profissional surge da construção diversificada através da aquisição de conhecimento

específicos, habilidades e atitudes, com padrões de prática e códigos éticos característicos. Existem programas característicos da Psicologia, na área de aconselhamento que sugerem estratégias de desenvolvimento e promoção de uma identidade profissional, na formação curricular e/ou estágios (Haverkamp et al., 2011).

A formação académica específica em PTO é a qualificação básica para exercer esta atividade profissional (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005) sendo que a sua formação deverá ser construída sobre o modelo científico com evidências teóricas que suportem a prática profissional (Wong, 2008). Em Portugal esta habilitação profissional é obtida através da conclusão da Licenciatura em Psicologia no regime Pré-Bolonha ou com a conclusão do Mestrado no regime Pós-Bolonha.

“Os/as psicólogos/as têm como obrigação exercer a sua actividade de acordo com os pressupostos técnicos e científicos da profissão, a partir de uma formação pessoal adequada e de uma constante actualização profissional, de forma a atingir os objectivos da intervenção psicológica. De outro modo, acresce a possibilidade de prejudicar o cliente e de contribuir para o descrédito da profissão” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011, p. 17932).

O papel do psicólogo do Trabalho e das Organizações, independentemente da sua função organizacional, acarreta uma identidade profissional caracterizada pelas suas competências e a aplicação das mesmas (Bryson & Hosken, 2005). Os psicólogos do Trabalho e das Organizações procuram estabelecer a sua identidade profissional e ampliar o seu trabalho (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008).

A atividade profissional do psicólogo de Trabalho e das Organizações cresceu rapidamente nas últimas décadas, e desenvolveu-se nos mais diversos locais tais como: empresas de consultoria, organizações governamentais e industriais (Wolff et al., 1991), organizações públicas e privadas, serviços públicos, centros de formação e de Recursos Humanos (Powell-Williams, 2009).

É usualmente utilizada, nesta área, uma pesquisa-ação que se destina a resolver problemas organizacionais, primeiramente é efetuado um diagnóstico para se perceber qual a expansão do problema e só depois traçada uma intervenção adequada à problemática (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005). Deste modo, em qualquer das opções de estruturação das técnicas utilizadas por estes profissionais, o trabalho e o seu ambiente é o “laboratório do psicólogo” (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005). A intervenção dos psicólogos do Trabalho e das Organizações pode passar por melhorar o clima e a coesão organizacional, o rendimento e a produção, bem como a saúde e a segurança nas condições de trabalho (Powell-Williams, 2009). Envolvendo, por conseguinte, uma grande interdisciplinaridade entre diferentes profissionais (Wolff et al., 1991). A experiência no conhecimento e avaliação sobre o comportamento humano são particularidades da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, sendo uma mais-valia para a organização que acolhe este profissional (Wong, 2008).

Os psicólogos do Trabalho e das Organizações podem exercer funções na identificação das competências e habilidades específicas para um determinado cargo (Fruyt & Salgado, 2003; Silzer & Campbell, 2006). Através de plano de desenvolvimento, os psicólogos do Trabalho e das Organizações, podem auxiliar as organizações a perceber qual o trabalhador com mais potencial para desenvolver e, assim, desempenhando um papel fundamental na estruturação e implementação do planejamento e gestão de competências (Fruyt & Salgado, 2003; Silzer & Campbell, 2006). É de considerar, também, o papel fundamental dos psicólogos do Trabalho e das Organizações ligado à promoção da saúde no local e ao bem-estar (Ilgen, 1990).

Os psicólogos do Trabalho e das Organizações podem executar funções ao nível da GRH, o que se traduz comumente numa incompreensão. A GRH tem como funções o recrutamento e seleção, treino e desenvolvimento, os pagamentos e outros aspetos que expressam as condições de trabalho dos trabalhadores (Powell-Williams, 2009), o que pressupõe que os gestores de Recursos Humanos tenham funções idênticas aos Psicólogos do Trabalho e das Organizações, embora cada um tenha a sua identidade profissional. Os psicólogos, quando desempenham funções no departamento de Recursos Humanos tentam compreender os problemas, buscando a raiz do comportamento organizacional (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005). Neste sentido os gestores dos Recursos Humanos aproximam-se a nível de funções com os psicólogos do Trabalho e das Organizações (Wong, 2008). Embora esta relação seja estreita, importa sublinhar que os psicólogos do Trabalho e das Organizações são profissionais distintos. Os psicólogos ligados ao domínio do Trabalho e das Organizações projetam atividades de trabalho bem como horários e locais de trabalho, planeiam princípios baseados nas teorias motivacionais, estabelecem e avaliam formações, desenvolvem procedimentos de seleção, avaliam o desempenho, aconselham sobre o desenvolvimento organizacional e sobre a evolução da carreira (Wong, 2008). Como é possível observar, este campo está intimamente ligado com os gestores de Recursos Humanos. Assim, as diferenças baseiam-se na base do conhecimento, visto que a gestão trabalha com evidências científicas e estatísticas, ou seja, com um lado mais prático, e, os psicólogos do Trabalho e das Organizações desenvolvem procedimentos, ferramentas e princípios, apontado, portanto, níveis diferentes de trabalho visto considerarem a vertente humana (Wong, 2008).

A centralidade por perceber o trabalho torna-se o domínio de estudo e de intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2007). Segundo Bryson & Hosken (2005) o psicólogo do Trabalho e das Organizações assume funções essenciais na direção de uma organização e as suas competências proporcionam uma apreciação de valores, normas e motivações capazes de influenciar as atitudes e comportamentos organizacionais. Os psicólogos do Trabalho e das Organizações devem realizar serviços de recrutamento e seleção de indivíduos, administrar a cultura e o clima organizacional e intervir em acidentes de trabalho (Benjamin & Louw-Potgieter, 2008). Existe, conseqüentemente uma concorrência enorme entre os profissionais de Recursos Humanos e entre os profissionais desta área da Psicologia (Benjamin & Louw-Potgieter,

2008), visto que são especialistas na idealização da formação, pois entendem como é feito o processo de aprendizagem, e como este pode ser melhorado. Quando realizam a concepção da formação apreendem conceitos das teorias da aprendizagem humana, princípios da formação associando às necessidades específicas da organização (Wong, 2008). Além destes domínios são especialistas em serviços de consultoria: avaliação do desempenho e de outros fatores, o diagnóstico da raiz dos problemas e uma proposta de intervenção que a resolva (Wong, 2008). É comum que os psicólogos do Trabalho e das Organizações sejam chamados a selecionar e identificar indivíduos, internos ou externos à organização, tendo em consideração os seus conhecimentos, competências e habilidades, para ocupar um determinado cargo, de modo a ajustar estes fatores com os objetivos organizacionais (Silzer & Campbell, 2006). É expressa, através da perceção das atividades do psicólogo do Trabalho e das Organizações e do modo com as desempenha, a grande variedade e, conseqüente importância, que esta profissão assume. O olhar da PTO assume uma complexidade, associando o Homem e o trabalho através da compreensão de ambas dimensões numa visão individual, grupal e organizacional.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGIA**

### **1. A fundamentação das opções metodológicas**

A importância da reflexão sobre a ciência e sobre o modo como esta é construída é cada vez mais importante. Relativamente à Psicologia, e não fazendo distinção entre as suas diversas áreas, segundo Coelho, Brás, Pereira, e Amaro (2012) Portugal é o país que apresenta mais cursos nesta área científica por milhão de habitantes.

A presente investigação assume carácter exploratório, com uma metodologia qualitativa, visto ter como finalidade a produção de conhecimento (Morais & Neves, 2007). Nesta investigação, a produção de conhecimento prende-se com a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, seguidamente delineada.

Do ponto de vista metodológico não há contradição entre a investigação quantitativa e a investigação qualitativa, apesar de terem uma natureza diferente (Minayo & Sanches, 1993). A decisão sobre as técnicas e métodos não depende somente da forma como se concebe a própria investigação e das características que apresenta, como também das circunstâncias e das perspetivas de análise (Coutinho et al., 2009). A investigação quantitativa tem como objetivo trazer dados e tendências mensuráveis (Minayo & Sanches, 1993). Já a investigação qualitativa contempla a complexidade dos fenómenos, factos e processos particulares para uma determinada população (Minayo & Sanches, 1993; Spencer, Ritchie, Lewis, & Dillon, 2003). Segundo Minayo e Sanches (1993), "Do ponto de vista epistemológico, nenhuma das duas abordagens é mais científica do que a outra" (p. 247).

Os investigadores que utilizam a investigação qualitativa preocupam-se com o processo social, integrando uma melhor visualização do contexto e a melhor compreensão do fenómeno (Neves, 1996), descobrir particularidades sobre uma temática através do olhar do indivíduo (Jones, 2004). Segundo Golafshani (2003) quando um investigador procura compreender e realizar o levantamento de informações, deve reportar-se a uma investigação qualitativa. As investigações qualitativas são úteis quando: se procura compreender o significado para os participantes em relação a uma experiência; se pretende compreender um determinado contexto; se pretende identificar fenómenos; se procura compreender os processos que levam ao desenrolar de uma ação; e, quando se pretendem desenvolver explicações causais (Maxwell, 2008), como é o caso desta investigação.

### **2. Objetivos de investigação**

Os principais objetivos da investigação qualitativa são explorar e explicar a complexidade dos diferentes mundos sociais (Ritchie & Lewis, 2003). No presente estudo procurou-se, de acordo com os



objetivos traçados, a compreensão social, através da visão de diferentes indivíduos, sobre a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

A presente investigação tomou como principal objetivo definir a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, pelo que assim foram estipulados como objetivos específicos da investigação: a) construir um perfil de competências que caracterize a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações; b) compreender a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

### **3. Questões de investigação**

Uma estratégia claramente definida pela sua finalidade conjugada com as questões de investigação e métodos propõe um projeto coerente em investigação qualitativa (Ritchie & Lewis, 2003). Qualquer investigação é regida por questões, e é imprescindível a procura de dados que respondam às mesmas (Fontanella et al., 2011), sendo que estas devem ser suficientemente claras (Ritchie & Lewis, 2003) e devem orientar o estudo em relação ao seu objetivo e investigar o que acontece em relação ao objeto em estudo (Maxwell, 2008). As perguntas de investigação são construídas pelo investigador e guiam as tarefas subsequentes no processo de investigação (Hennink, Hutter, & Bailey, 2011).

As questões de investigação centrais que dirigiram este estudo são:

a) Qual o perfil de competências que define a atividade profissional do Trabalho e das Organizações?

b) Qual a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações?

Relativamente à primeira questão de investigação supracitada foram formuladas subquestões:

a.1.) Qual a formação académica necessária para exercer atividade profissional na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações?;

a.2.) Quais os possíveis locais de trabalho contemplados para o exercício da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações?;

a.3.) Quais as áreas de intervenção em Psicologia do Trabalho e das Organizações?;

a.4.) Qual o trabalho prescrito em Psicologia do Trabalho e das Organizações?;

a.5.) Qual o trabalho real em Psicologia do Trabalho e das Organizações?;

a.6.) Quais as competências individuais que definem o psicólogo do Trabalho e das Organizações?;

a.7.) Quais as competências técnicas que definem o psicólogo do Trabalho e das Organizações?

Também a segunda questão de investigação supracitada teve subquestões, nomeadamente:

Tal como referido anteriormente as questões de investigação devem ser claras (Ritchie & Lewis, 2003), pelo que se elaboraram estas subquestões de forma a melhorar a compreensão dos dados recolhidos.

#### **4. Participantes**

O termo qualitativo implica uma interação com pessoas, factos e locais que são objetos de pesquisa (Chizzotti, 2003). Neste sentido a seleção quer dos participantes, quer de documentos que sejam utilizados na investigação qualitativa, a fim de produzir conhecimento, deverá acarretar atenção e cuidado (Polkinghorne, 2005). A escolha dos participantes deverá reger-se pela representatividade do tema em estudo para os indivíduos ou atividades (Maxwell, 2008). Não é um processo aleatório, e não assenta no pressuposto da quantidade de informação recolhida, porém na riqueza e clareza para envolver uma determinada realidade e experiência que seja representativa do objeto de estudo (Polkinghorne, 2005). A heterogeneidade dos participantes poderá de algum modo assegurar que as conclusões podem representar, adequadamente, toda a variação (Maxwell, 2008).

Assente na lógica de gerar conhecimento através das conceções sobre a experiência do indivíduo, esta investigação contou com a participação de nove indivíduos. Na investigação qualitativa os participantes são selecionados com um propósito específico assente nas suas experiências em relação à temática em estudo, ou seja, há uma seleção intencional dos participantes (Driessnack, Sousa, & Mendes, 2007). Os participantes selecionados foram: um estudante de mestrado em psicologia com especialização em PTO (que se encontrava no momento da entrevista a realizar estágio curricular), o seu orientador de estágio curricular no contexto organizacional, um estudante de doutoramento em Psicologia, quatro psicólogos do Trabalho e das Organizações (todos, no momento da realização da entrevista, a exercer atividade profissional na área) e dois *stakeholders* (que contactam ou contactaram com esta atividade profissional) (Tabela 1). O contacto com estes participantes foi realizado por seleção intencional. Obtendo-se assim um grupo de entrevistados por conveniência.

Privilegiou-se a heterogeneidade dos participantes de modo a assegurar que era possível gerar um maior conhecimento sobre esta atividade profissional não só pelos próprios indivíduos, que têm ou estariam a finalizar formação académica específica na área da PTO, como também dos diferentes *stakeholders*, de modo a perceber a perceção social dos outros em relação à atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. De referir que propositadamente os participantes com formação académica na área da PTO desempenhavam, quando entrevistados, funções em diferentes contextos de trabalho e encontravam-se em diferentes estados de desenvolvimento de carreira. Este propósito deve-se à contemplação da maior complexidade de diferentes experiências que expressem realidades atuais, não discriminando ninguém em função da sua experiência ou contexto de trabalho.

Designação	Género	Idade	Formação académica	Experiência Profissional em PTO	Membro da OPP
E	Feminino	21	- Licenciatura em Psicologia - A frequentar Mestrado em Psicologia: Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações	A frequentar o estágio curricular	Não se aplica
ED	Masculino	25	- Licenciatura em Psicologia - Mestrado em Psicologia: Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações - A frequentar Doutoramento em Psicologia	Estágio curricular	Não
OE	Masculino	44	- Licenciatura Pré-Bolonha em Psicologia do Trabalho e das Organizações	17 Anos	Não
P1	Feminino	26	- Licenciatura em Psicologia - Mestrado em Psicologia: Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações	Estágio curricular 1º Emprego	Não
P2	Feminino	49	- Licenciatura Pré-Bolonha em Psicologia do Trabalho e das Organizações - Mestrado em Gestão - Doutoramento Psicologia das Organizações	25 Anos	Sim
P3	Feminino	35	- Licenciatura em Psicologia Social e do Trabalho - Pré-Bolonha	12 Anos	Sim
P4	Feminino	42	- Licenciatura Pré-Bolonha em Psicologia do Trabalho e das Organizações	19 Anos	Não
ST1	Feminino	31	- Licenciatura em Saúde Ambiental - Mestrado em Segurança e Higiene Ocupacionais	Não se aplica	Não se aplica
ST2	Feminino	33	- A frequentar Licenciatura em Gestão de Empresas	Não se aplica	Não se aplica

**Tabela 1.** Caracterização dos participantes

## 5. Instrumentos

O processo de entrevistar alguém depende do estabelecimento de uma relação entre o entrevistador e o entrevistado, através de um diálogo aberto, sem que as informações ou questões realizadas reportem juízos de valor ou preconceitos (Polkinghorne, 2005) apelando-se a técnicas de reflexão que não tentem enviesar discursos (Silverstein, Auerbach, & Levant, 2006). A tentativa de

aproximação com a realidade dos participantes, nesta investigação, impôs-se, sobretudo, de forma a conhecer a sua realidade, para estabelecer um padrão de conhecimento assente na especificidade desta atividade profissional.

As entrevistas realizadas neste estudo foram orientadas por diferentes guiões de entrevista. Ao construir um guião de entrevista pressupõe-se uma investigação em que o investigador deverá ser capaz de procurar as experiências dos indivíduos de modo a obter a máxima eficácia dos dados (Turner, 2010). Assim sendo, construiu-se para cada participante de acordo com o estado de desenvolvimento de carreira (no caso dos indivíduos com formação académica em PTO) ou, para os *stakeholders*, pela perceção sobre a atividade de trabalho. A investigação qualitativa deverá ser utilizada quando o objeto de estudo não for bem conhecido, de modo a sobressair a experiência do indivíduo para produzir conhecimento (Serapioni, 2000). Assim foram realizados cinco guiões de entrevista semiestruturada diferentes: um guião de entrevista para os psicólogos do Trabalho e das Organizações (Anexo 2), um guião de entrevista para o orientador do estágio curricular (Anexo 3), um guião de entrevista para o estagiário (Anexo 4), um guião de entrevista para o estudante de doutoramento (Anexo 5) e um guião de entrevista para os *stakeholders* (Anexo 6).

## **6. Procedimentos**

O tipo de investigação, assente na perceção da experiência do indivíduo apelida-se de investigação qualitativa, pelo que permite ao investigador apropriar-se do problema em estudo, através de uma interação naturalista, com o objetivo de compreender um ou vários fenómenos com especificações próprias (Golafshani, 2003). Comporta um nível de análise assente na forma como é descrita e construída na consciência do indivíduo a experiência em relação a um determinado fenómeno (Polkinghorne, 2005; Silverstein, Auerbach, & Levant, 2006), tratando-se, por isso, no fundo, da descrição, compreensão e clarificação da experiência humana através da linguagem verbal (Polkinghorne, 2005).

### **6.1. Recolha de dados**

O processo de recolha de dados na investigação qualitativa é dinâmico e intuitivo (Teixeira, 2003). O tipo de metodologia adotada faz uso da capacidade de reflexão e decisão do investigador, bem como da interpretação e análise dos resultados obtidos (Freire, 2004), porém, não deixa de ser importante que se estabeleçam e definam critérios metodológicos (Godoy, 2005).

Quanto mais clara for a técnica de recolha de dados, maior rigor evidência a investigação científica (Fontanella et al., 2011). A investigação qualitativa reporta como principais métodos de

recolha de dados próprios da investigação qualitativa: entrevistas, observação, documentos, biografias (Hennink, Hutter, & Bailey, 2011).

As entrevistas instigam a produção de relatos reais sobre a experiência de um indivíduo através da linguagem humana (Polkinghorne, 2005), possibilitando ao investigador a recolha de dados sobre os fenómenos complexos ou de difícil acesso (Zouwen & Smit, 2006). A realização de entrevistas é, sobretudo, um processo iterativo estabelecido por meio da exploração da realidade dos participantes mais adequados para a retratar (Murray & Livingston, 1998) podendo tomar várias formas: não-estruturada, estruturada ou semiestruturada (Potter & Hepburn, 2005). A entrevista não-estruturada diz respeito a uma entrevista em que o entrevistado tem livre arbítrio sobre a forma como irá responder em relação a um tema geral, não existem questões prévias definidas sobre o tema geral (Mattos, 2006); a estruturada contém perguntas fechadas, com pouca flexibilidade de resposta (Belei, Gimenez-Paschoal, Nascimento, & Matsumoto, 2008); a entrevista semiestruturada é padronizada em termos da formulação de questões, o que permite aos participantes contribuir detalhadamente com a sua experiência, caso queira, e permite ao investigador apropriar-se de questões que são mais pertinentes, no seu ponto de vista (Turner, 2010). A entrevista semiestruturada permite focar a atenção do investigador na extração de significados ou códigos semelhantes das transcrições das entrevistas (Turner, 2010).

As entrevistas podem também ser individuais ou em grupo. As entrevistas individuais dão a oportunidade ao investigador de uma investigação detalhada da perspectiva dos indivíduos, ou seja, abordam a compreensão das perspectivas enraizadas ou fenómenos delicados (Ritchie & Lewis, 2003).

Os documentos são fontes escritas (embora possam ser também documentos orais ou visuais) que retratam uma determinada experiência (Polkinghorne, 2005) podendo apresentar-se de diferentes tipos de natureza pessoal (cartas), oficiais (apontamentos ou documentos de uma organização) e /ou fotografias (Godoy, 2005).

A linguagem é o principal meio de acesso a experiências das pessoas (Polkinghorne, 2005). Como referido anteriormente, a utilização de entrevistas como método de recolha de dados, é característico da investigação qualitativa, permitindo aceder à exposição das experiências. O mais comum é que se guiem as entrevistas por temas ou perguntas, que possibilitem o diálogo e a troca de conceções em relação a uma determinada realidade e prática (Potter & Hepburn, 2005). A recolha da informação, nesta investigação, quis salvaguardar o meio de acesso mais próximo da realidade experienciada, e por isso, foram utilizadas entrevistas individuais. A adoção da entrevista como método de recolha de dados teve por base a criação de guiões de entrevista adaptados aos diferentes participantes, ou seja, na adoção de entrevistas semiestruturadas. A criação piloto e intencional de guiões de entrevista deverá ser congruente com as questões de investigação (Godoy, 2005). Estas questões devem ser claras e elaboradas no sentido de se adaptarem à realidade experienciada, e, conseqüentemente, à situação estudada (Godoy, 2005).

As entrevistas qualitativas são comumente gravadas (formato áudio ou vídeo) (Golafshani, 2003; Polkinghorne, 2005), devendo sempre, ser reportada ao participante toda a informação inerente à gravação e à utilização dos dados (Zouwen & Smit, 2006), pelo que esta investigação seguiu esse mesmo fio condutor. Quando se constrói uma investigação de índole qualitativa, sabe-se que esta terá na sua génese a análise de excertos da entrevista que ilustram a experiência do participante. Excertos que são contextualizados com o objetivo da investigação, e que, são por ele expressos, o que pressupõe que os participantes sejam capazes de discernir e comunicar a sua experiência, o mais eficazmente possível através da linguagem (Polkinghorne, 2005; Turner, 2010). Inerente ao processo de transformação da linguagem oral na linguagem escrita, perdem-se entoações, ritmos, formas e ênfase do discurso do indivíduo participante, sendo este um dos principais riscos quando se gera investigação qualitativa (Polkinghorne, 2005).

Concordantemente, com os pressupostos que regem as práticas éticas e morais em Psicologia, realizou-se um termo de consentimento informado (Anexo 1). Este foi regido pelo Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, como também pela American Psychological Association (APA). De acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011, 17932):

“...entende-se por consentimento informado a escolha de participação voluntária do cliente num acto psicológico, após ser -lhe dada informação sobre a natureza e curso previsível desse mesmo acto, os seus honorários (quando aplicável), a confidencialidade da informação dela decorrente, bem como os limites éticos e legais da mesma. Esse consentimento significa que é reconhecida à pessoa a capacidade de consentir, que esta foi informada apropriadamente quanto à natureza da relação profissional, e que expressou o seu acordo livremente. A autonomia e autodeterminação do cliente significam, ainda, o seu direito geral de iniciar e de interromper ou terminar, em qualquer momento, a relação profissional com o/a psicólogo/a...”

Assume-se que o consentimento informado deverá assegurar a confidencialidade dos dados recolhidos, bem como informar para a participação voluntária e, se aplicável, para o meio utilizado para o registo de informação (fotografias, áudio e/ou vídeo), devendo assumir o formato escrito (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011). Qualquer psicólogo tem como obrigação moral e ética assegurar a privacidade e a confidencialidade, no processo de investigação, sendo que os dados recolhidos são os estritamente necessários para que o objetivo seja alcançado (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011). No que diz respeito à investigação preserva-se, no Código da OPP, o seguinte:

“Os/as psicólogos/as, enquanto investigadores, têm em conta o princípio geral da beneficência e não -maleficência, que os levam a colocar em primeiro lugar o bem -estar dos participantes nas investigações, e o princípio geral da responsabilidade social no sentido da produção e comunicação de conhecimento científico válido e suscetível de melhorar o bem -estar das pessoas” (p. 17935).

A APA (2002) alude que o consentimento informado, relacionado com a investigação, deve explicar a finalidade da pesquisa, bem como a duração e os procedimentos, necessitando também da inclusão da possibilidade dos indivíduos desistirem ou recusarem a sua participação. Em caso aplicável, a explicitação das consequências, riscos e/ou benefícios que a investigação pode acarretar, os limites da confidencialidade, os incentivos para a participação, do mesmo modo, em caso de surgirem questões saberem quem contactar. O termo de consentimento informado deverá ser mostrado aos participantes antes de iniciar qualquer registo de recolha de dados, independentemente do método utilizado (APA, 2002). O consentimento informado é utilizado para garantir os direitos dos indivíduos envolvidos no processo e os deveres do investigador (Ribeiro, 2002). Esta investigação também contemplou estes factos antevistos.

Visto que a complexidade e a multiplicidade de diferentes métodos de recolha de dados pressupõem a construção mais válida e fiável (Golafshani, 2003), também se adotou a análise documental como método de recolha de dados. A análise documental suporta-se em documentos existentes para compreender ou aludir a significados que estão expostos em documentos existentes (documentos públicos, governamentais, materiais publicitários, documentos pessoais) (Ritchie & Lewis, 2003). Os documentos que foram utilizados têm diferentes géneses, tais como, documentos organizacionais (guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, específicos de cada instituição) e documentos de conhecimento e interesse público (anúncios de emprego) (Tabela 2).

Posto isto, foram analisados documentos no sentido de perceber a multiplicidade de nomenclaturas atribuídas no final da especialização de um psicólogo do Trabalho e das Organizações, a nível nacional. Esta análise foi realizada de acordo com a descrição do mestrado, em regime atual, ou seja, pós-Bolonha. Esta análise é fundamentada concordantemente com Freire (2004) pois através da perceção sobre o estado de um determinado objeto de análise e pela realização do seu diagnóstico, é possível a reflexão sobre o papel dos diferentes intervenientes e das suas relações, como meio de inovação.

Quando se realizam entrevistas como método de recolha de dados dever-se-á disponibilizar os dados reais (transcrições integrais da entrevista gravada em formato áudio) (Fontanella et al., 2011), como aliás foi seguido na investigação aqui retratada. O papel do investigador na entrevista é o de facilitador ativo para que o entrevistado fale dos seus pontos de vista e experiência (Ritchie & Lewis,

2003). Todas as entrevistas foram realizadas num local definido pelo participante, no sentido de o mesmo se sentir mais confortável e familiarizado, pelo que duas foram realizadas em estabelecimentos de restauração (P1 e P3), as restantes em salas de trabalho (P2, P4, ST1, ST2, OE, E, ED). De referir que na entrevista do orientador do estagiário, no final da mesma, a estagiária apareceu e foi convidada a participar na entrevista, porém apenas esteve presente, não tendo respondido diretamente a nenhuma questão ou tão pouco interveio em algum momento. Também na entrevista do P1 ocorreu uma interrupção a pedido da participante, pelo que será de referir que sempre foi tido em conta o que os participantes pediram, visto que neste estudo se pretendia retratar as suas opiniões, pelo que as mesmas foram ser respeitadas.

A decisão para findar o processo de recolha de dados deverá ser fundamentada por esgotamento de fontes, aparecimento de regularidades e/ou hiperextensão (Teixeira, 2003). A investigação aqui retratada findou pela regularidade de informações obtidas no discurso dos participantes, e por existir um período temporal associado ao desenvolvimento desta investigação que se deveria cumprir. Após a recolha dos dados passar-se-á à análise e interpretação (Teixeira, 2003).

<b>Designação</b>	<b>Tipo de documento</b>
A1	Anúncio de emprego para estágio em Gestão de Recursos Humanos.
A2	Anúncio de emprego para estágio curricular em Gestão de Recursos Humanos.
A3	Anúncio de emprego para estágio em Gestão de Recursos Humanos.
A4	Anúncio de emprego para Técnico de Recursos Humanos.
A5	Anúncio de emprego para estágio Consultor de Recursos Humanos.
A6	Anúncio de emprego para Formador em Gestão de Equipas.
A7	Anúncio de emprego para uma consultoria.
A8	Anúncio de emprego para estágio curricular em Gestão de Recursos Humanos.
A9	Anúncio de emprego para Gestor de Recursos Humanos.
A10	Anúncio de emprego para estágio curricular de Consultor de Recursos Humanos.
A11	Anúncio de emprego para estágio Consultor de Recursos Humanos.
A12	Anúncio de emprego para estágio curricular em Gestão de Recursos Humanos.
A13	Anúncio de emprego para Técnica Recursos Humanos (Licenciada em Psicologia Organizacional).
ISEIT	Guia de mestrado do Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada.
ISCTE	Guia de mestrado do Instituto Universitário de Lisboa.
ISPA	Guia de mestrado do Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
UCP – Braga	Guia de mestrado da Universidade Católica Portuguesa de Braga.
UCP – Porto	Guia de mestrado da Universidade Católica Portuguesa do Porto.
UFP	Guia de mestrado da Universidade Fernando Pessoa.



UBI	Guia de mestrado da Universidade da Beira Interior.
UC	Guia de mestrado da Universidade de Coimbra.
EU	Guia de mestrado da Universidade de Évora.
UL	Guia de mestrado da Universidade de Lisboa.
UA	Guia de mestrado da Universidade do Algarve.
UM	Guia de mestrado da Universidade do Minho.
UP	Guia de mestrado da Universidade do Porto.
ULL	Guia de mestrado da Universidade Lusíada Lisboa.

---

**Tabela 2.** Caracterização da análise documental.

## 6.2. Tratamento dos dados

Depois de recolhidos os dados e de existirem várias informações que necessitam de orientação e organização, procura-se a identificação de dimensões, categorias, padrões e/ou relações que preconizem significado (Teixeira, 2003). As investigações em ciências sociais baseiam-se, usualmente, em entrevistas, e a forma de interpretação dos dados obtidos é utópica (Caregnato & Mutti, 2006), pelo que o tratamento dos dados, trata-se de um processo complexo que abarca dados pouco concretos, centrando-se entre o indutivo e o dedutivo, ou seja, entre a descrição e interpretação (Teixeira, 2003). De acordo com Fontanella et al. (2011) a etapa de tratamento dos dados é compreendida por aprofundar cada registo (exploração de cada uma das entrevistas); analisar as entrevistas (categorias de análise: reunião de categorias); codificação dos dados (representação de ideias e valores através das manifestações dos entrevistados); agrupar numa tabela as categorias e os tipos de enunciado (visualização de elementos analíticos através do registo do que foi proferido pelos entrevistados); e constatar a saturação teórica para cada categoria. Pelo que esta investigação seguiu estas diretrizes.

A investigação qualitativa compreende um conjunto de diferentes técnicas de interpretação que têm como objetivo descrever e codificar num sistema de significados (Neves, 1996). O tratamento de dados envolve procedimentos que procuram sistematizar, categorizar e analisar os dados recolhidos (Cappelle, Melo, & Gonçalves, 2011). Esta transformação permite o agrupamento das diferentes categorias de análise, sendo que na base da análise de dados requer-se a definição da unidade de análise, que tem em consideração o que se quer investigar (Teixeira, 2003). De forma a concretizar o processo de tratamento e análise dos dados, recorreu-se ao *software* de análise qualitativa NVivo, versão 8.

À medida que os dados foram explorados, foram atribuídos significados que se ajustavam quer às conceções dos indivíduos quer aos objetivos do estudo. O processo de análise pressupõe-se num desafio da investigação qualitativa requerendo do investigador uma combinação de criatividade e

organização (Ritchie & Lewis, 2003). O método dedutivo é conhecido por partir do geral para o particular, por implicar a construção de categorias antes de examinar os dados (Moraes, 2003). Estas categorias são deduzidas através da fundamentação teórica (Moraes, 2003). Já o método indutivo implica a construção de categorias à medida que se analisam os dados recolhidos (Moraes, 2003). Os métodos dedutivo e indutivo podem ser combinados, ou seja, parte-se de uma definição de categorias *a priori* (com base na revisão da literatura) e a partir da análise das informações recolhidas, denominando-se semi-indutiva (Moraes, 2003). Nesta investigação, já estavam idealizadas algumas categorias as quais se queria responder, e também durante a análise dos dados surgiram categorias, por isso, a metodologia de análise foi semi-indutiva.

A primeira estratégia de categorização na pesquisa qualitativa é a codificação, consiste na aplicação de um conjunto de categorias para os dados recolhidos de forma explícita e com o objetivo de gerar contagem de frequência de cada um dos itens da categoria (Maxwell, 2008). A codificação dos dados analisa os mesmos na sua integridade e transforma-os em significados (Teixeira, 2003). Este processo requer a gestão dos dados em bruto que são revistos, etiquetados, ordenados e sintetizados, requer a descrição em que é feito o uso dos dados para identificar dimensões-chave, planejar e verificar a diversidade de cada fenómeno, e requer capacidade explicativa em que o investigador constrói explicações acerca dos resultados obtidos (Ritchie & Lewis, 2003).

Antes de descrever como é realizado o processo de análise de dados, é preciso referir os diferentes tipos de análise que se poderão realizar na investigação qualitativa. Assim, existem, a análise de discurso, a análise hermenêutica-dialética e a análise de conteúdo. Nesta investigação foi contemplada a análise de conteúdo, visto operar com as palavras de forma objetiva, sendo que o investigador procura categorizar unidades de texto (palavras ou frases) que se repetem e assim tentando inferir uma expressão representativa (Caregnato & Mutti, 2006). A análise de conteúdo pode ser quantitativa (frequência de repetição de características ao longo do texto) e qualitativa (presença ou ausência de uma característica de conteúdo num trecho do texto) (Caregnato & Mutti, 2006).

Não existe uma análise melhor ou pior, o que deverá acontecer, em investigação qualitativa, é um conhecimento sobre os diferentes tipos de análise, para que o mesmo seja escolhido de uma forma consciente, agrupando a vertente teórica-analítica (Caregnato & Mutti, 2006). De acordo com as questões e objetivos de investigação previamente estabelecidos e enumerados, no presente trabalho, realizou-se como forma de análise de dados a análise de conteúdo. Para Bardin (2009) quando se realiza a análise de conteúdo existem associadas três etapas sequenciais: a) pré-análise (leitura flutuante, hipóteses, objetivos e indicadores de interpretação); b) exploração (codificação de unidade de registo); c) tratamento dos resultados e interpretação (categorização e classificação segundo semelhanças ou diferenciação). Neste sentido, na investigação realizaram-se estas etapas. À medida que os dados foram explorados, foram atribuídos significados que se ajustavam quer às conceções dos diferentes indivíduos quer aos objetivos do estudo.

## CAPÍTULO III. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 1. Descrição do sistema de categorias

Neste subcapítulo estão retratados os principais resultados da investigação. Seguidamente apresenta-se o sistema de categorias criado para a análise de dados (Anexo 7). Assim as categorias de primeira ordem são: Formação académica (1); Locais de trabalho (2); Áreas de intervenção (3); Trabalho prescrito (4); Trabalho real (5); Competências (6); Compreensão da Psicologia do Trabalho e das Organizações (7).

#### **Formação académica (1)**

A partir da categoria “*Formação académica*” emergiram 6 categorias de segunda ordem: “*Psicologia das Organizações*” (1.1.); “*Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho*” (1.2.); “*Psicologia do Trabalho e das Organizações*” (1.3.); “*Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos*” (1.4.); “*Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações*” (1.5.); “*Psicologia Social e das Organizações*” (1.6.). Todas as categorias que foram anteriormente citadas emergiram dos documentos de formação académica nacional do Ensino Superior, nomeadamente dos mestrados nesta área da Psicologia.

A categoria “*Formação académica*” foi definida como a formação superior nacional (2º ciclo do Ensino Superior) existente na área da PTO que suporta a prática da atividade profissional. No estado da arte a formação académica é definida como meio essencial para exercer a atividade profissional em PTO (Arnold, Cooper, & Robertson, 2005).

Para perceber a realidade nacional da formação académica nacional e sabendo, como referido anteriormente, que para exercer qualquer atividade de trabalho em qualquer área da Psicologia será necessário, atualmente, ter como qualificação académica um Mestrado numa área de especialização de Psicologia, investigou-se a diversidade de formações académicas no Ensino Superior e assim emergiu a categoria “*Formação académica*”, composta por 6 designações nacionais atribuídas às formações na área.

#### **Locais de trabalho (2)**

A partir da categoria “*Locais de trabalho*” emergiram 9 categorias de segunda ordem que caracterizam os diferentes lugares contemplados para o exercício da atividade profissional de acordo com os guias de formação académica nacional na área da PTO, particularmente: “*Centros de emprego e formação profissional*” (2.1.); “*Centros de investigação*” (2.2.); “*Centros de reconhecimento, validação e certificação de competências*” (2.3.); “*Empresas e outras Organizações*” (2.4.); “*Empresas de consultoria*” (2.5.); “*Estabelecimentos de ensino*” (2.6.); “*Organismos governamentais*” (2.7.); “*Serviços de saúde*” (2.8.); “*Serviços de apoio social*” (2.9.).

Os locais de trabalho são contextos de trabalho onde se exerce uma atividade de trabalho, nomeadamente na aplicação de saberes teórico-práticos (Alves, 2008). Na investigação definiu-se a categoria “*Locais de trabalho*” como os possíveis lugares para exercer a atividade de trabalho contemplados em guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia. Aqui o local de trabalho reporta-se exclusivamente à PTO, tendo sido, por isso, retratado este facto na sua descrição.

### **Áreas de intervenção (3)**

A partir da categoria de primeira ordem “*Áreas de intervenção*” surgiram 4 categorias de segunda ordem: “*Formação e desenvolvimento profissional*” (3.1.); “*Gestão de Recursos Humanos*” (3.2.); “*Recrutamento e seleção*” (3.3.); “*Saúde Ocupacional*” (3.4.). Esta categoria de primeira ordem emergiu dos participantes entrevistados que exercem atividade profissional ou têm formação académica em PTO.

A categoria “*Áreas de intervenção*” foi descrita nesta investigação como as referências dos participantes relativamente às áreas de intervenção na PTO.

### **Trabalho prescrito (4)**

A partir da categoria de primeira ordem “*Trabalho prescrito*” surgiram 2 categorias de segunda ordem: “*Funções*” (4.1.); “*Competências*” (4.2.).

O trabalho prescrito diz respeito às leis, normas e documentos que definem as tarefas e/ou funções para uma determinada atividade de trabalho (Muniz-Oliveira, 2010). Nesta investigação definiu-se o trabalho prescrito como as referências ao trabalho descrito para PTO. Assim através dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego emergiram as categorias de segunda ordem que definem as funções e competências prescritas para a atividade de trabalho do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

#### *Funções (4.1.)*

Na categoria de segunda ordem “*Funções*” emergiram 12 categorias: “*Análise do trabalho*” (4.1.1.), “*Avaliação de desempenho*” (4.1.2.); “*Comunicação organizacional*” (4.1.3.); “*Diagnóstico Organizacional*” (4.1.4.); “*Formação e Desenvolvimento Profissional*” (4.1.5.); “*Gestão administrativa*” (4.1.6.); “*Gestão de carreiras*” (4.1.7.); “*Gestão de clientes*” (4.1.8.); “*Gestão de conflitos*” (4.1.9.); “*Intervenção no trabalho*” (4.1.10.); “*Investigação*” (4.1.11.); “*Recrutamento e seleção*” (4.1.12.).

Nesta investigação as funções dizem respeito às tarefas de trabalho contempladas em guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego. A fundamentação teórica para funções não parece existir, pelo que a categoria é um domínio específico da investigação.

### Competências (4.2.)

Da categoria de segunda ordem “*Competências*” emergiram a duas categorias de terceira ordem: “*Competências individuais*” (4.2.1.) ou “*Competências técnicas*” (4.2.2.).

As competências assumem-se como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que podem aumentar a eficácia organizacional (Draganidis & Mentzas, 2006; Fleury & Fleury, 2004; McClelland, 1973). Neste contexto as competências apresentam-se como um critério que diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes definidos pela formação académica nacional do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego. É importante referir que nesta investigação, e nomeadamente nesta categoria, as competências apresentadas surgiram através da análise documental, pelo que será essencial a inclusão deste fator na sua descrição.

#### *Competências individuais (4.2.1.)*

Da categoria de terceira ordem “*competências individuais*” surgiram de 13 categorias: “*Empatia*” (4.2.1.1.); “*Análise crítica e abrangente*” (4.2.1.2.); “*Resiliência*” (4.2.1.3.); “*Apresentação*” (4.2.1.4.); “*Orientação para objetivos*” (4.2.1.5.); “*Trabalho de equipa*” (4.2.1.6.); “*Resolução de problemas*” (4.2.1.7.); “*Responsabilidade*” (4.2.1.8.); “*Experiência*” (4.2.1.9.); “*Organização e gestão de tempo*” (4.2.1.10.); “*Motivação pela área*” (4.2.1.11.); “*Relacionamento interpessoal e comunicação*” (4.2.1.12.); “*Pro-atividade e empreendedorismo*” (4.2.1.13.).

As competências individuais são, de acordo com Königová e Fejfar (2000), conhecimentos e habilidades do indivíduo que o auxiliam na execução de uma determinada tarefa. No âmbito desta investigação esta categoria de terceira ordem foi definida como as competências próprias de cada indivíduo que facilitam o exercício de uma determinada tarefa definidas nos guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego. A afirmação da categoria criada na investigação, quando contrastada com a literatura, apenas se diferencia na questão da análise documental, visto que este é o domínio do prescrito que tem e deve de ser salientado na sua descrição.

#### *Competências técnicas (4.2.2.)*

Da categoria de terceira ordem “*Competências técnicas*” emergiram 11 categorias de quarta ordem: “*Técnicas de avaliação*” (4.2.2.1.); “*Gestão estratégica de Recursos Humanos*” (4.2.2.2.); “*Conhecimentos da legislação do trabalho*” (4.2.2.3.); “*Administração dos processos de recursos humanos*” (4.2.2.4.); “*Diagnóstico organizacional*” (4.2.2.5.); “*Domínio de línguas estrangeiras*” (4.2.2.6.); “*Domínio de softwares específicos*” (4.2.2.7.); “*Domínio de softwares informáticos*” (4.2.2.8.); “*Integração de princípios éticos e deontológicos*” (4.2.2.9.); “*Intervenção no local de trabalho*” (4.2.2.10.); “*Desenvolver investigação*” (4.2.2.11.).

Os conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho são designados de competências técnicas (Königová & Fejfar, 2000). Nesta investigação as competências técnicas foram descritas como competências particulares exigidas pela atividade

profissional definidas pela formação acadêmica nacional e anúncios de emprego. Faz parte da definição da categoria a especificação da análise documental visto que emerge do prescrito na mesma.

### **Trabalho real (5)**

A partir da categoria “*Trabalho real*” emergiram 17 categorias de segunda ordem: “*Gestão financeira*” (5.1.); “*Ensino Universitário*” (5.2.); “*Promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho*” (5.3.); “*Coaching*” (5.4.); “*Gestão de pessoas*” (5.5.); “*Comunicação organizacional*” (5.6.); “*Investigação*” (5.7.); “*Avaliação de desempenho*” (5.8.); “*Serviços de apoio ao trabalhador*” (5.9.); “*Gestão de conflitos*” (5.10.); “*Gestão de carreiras*” (5.11.); “*Orientação de estágios*” (5.12.); “*Formação e desenvolvimento profissional*” (5.13.); “*Gestão administrativa*” (5.14.); “*Recrutamento e seleção*” (5.15.); “*Diagnóstico organizacional*” (5.16.); “*Análise do trabalho*” (5.17.).

O trabalho real diz respeito à concepção da realidade e da experiência de trabalho para um determinado indivíduo (Clot, 2004). Na presente investigação o trabalho real foi descrito como a referência dos participantes à sua realidade e experiência de trabalho. Ambas as definições estão próximas, mas nesta investigação a mesma definição foi realizada de acordo com as perspectivas reais do cotidiano da atividade profissional dos participantes, pelo que emerge de uma experiência real específica, e por isso, a mesma foi referenciada.

### **Competências (6)**

A categoria “*Competências*” surgiu pelo relato dos participantes relativamente às competências que creem que são essenciais para o exercício da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, pelo que emergiram 2 categorias de segunda ordem: “*Competências individuais*” (6.1.); “*Competências técnicas*” (6.2.).

Anteriormente referiu-se a definição para uma categoria denominada igualmente por “*Competências*”, mais uma vez, aparece a mesma designação, porém, agora, a categoria diz respeito às referências dos participantes em relação ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações. Ou seja, tem de se atender que as categorias têm uma designação igual, porém a sua descrição define-as como singulares devido à natureza dos dados (análise documental ou entrevistas).

#### *Competências individuais (6.1.)*

Da categoria de segunda ordem “*Competências individuais*” despontaram a 13 categorias de terceira ordem: “*Análise crítica e abrangente*” (6.1.1.); “*Empatia*” (6.1.2.); “*Experiência*” (6.1.3.); “*Flexibilidade*” (6.1.4.); “*Integração de princípios éticos*” (6.1.5.); “*Liderança*” (6.1.6.); “*Organização e gestão do tempo*” (6.1.7.); “*Pro-atividade e empreendedorismo*” (6.1.8.); “*Profissionalismo*” (6.1.9.); “*Relacionamento interpessoal e comunicação*” (6.1.10.); “*Resiliência*” (6.1.11.); “*Responsabilidade*” (6.1.12.); “*Trabalho em equipa*” (6.1.13.).

A categoria “*Competências individuais*” (6.1.) diz respeito à referência dos participantes às competências individuais que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações nomeadamente no exercício de uma determinada tarefa.

#### *Competências técnicas (6.2.)*

Da categoria de segunda ordem “*Competências técnicas*” emergiram 12 categorias de terceira ordem: “*Análise de trabalho*” (6.2.1.); “*Gerir carreiras*” (6.2.2.); “*Administração dos processos de recursos humanos*” (6.2.3.); “*Conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia*” (6.2.4.); “*Construção de processos de recrutamento e seleção*” (6.2.5.); “*Desenhar sistemas de avaliação de desempenho*” (6.2.6.); “*Desenvolver investigação*” (6.2.7.); “*Diagnóstico organizacional*” (6.2.8.); “*Gestão de conflitos*” (6.2.9.); “*Gestão de pessoas*” (6.2.10.); “*Planeamento e realização da formação*” (6.2.11.); “*Técnicas de avaliação*” (6.2.12.).

A categoria “*Competências técnicas*” (6.2.) foi definida pela referência dos participantes às competências técnicas que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações nomeadamente no exercício da sua atividade profissional.

### **Compreensão da Psicologia do Trabalho e das Organizações (7)**

A partir da categoria de primeira ordem “*Perceção da Psicologia do Trabalho e das Organizações*” emergiram 9 categorias de segunda ordem: “*Importância Psicologia Trabalho e das Organizações*” (7.1.); “*A Psicologia do Trabalho e das Organizações na atualidade*” (7.2.); “*Formação académica contemplada em anúncios de emprego*” (7.3.); “*Ordem dos Psicólogos Portugueses*” (7.4.); “*Formação académica vs experiência profissional*” (7.5.); “*Proximidade de Psicologia do Trabalho e das Organizações com outras áreas*” (7.6.); “*Equipa multidisciplinar*” (7.7.); “*Perceção da Psicologia Trabalho e das Organizações pelos diferentes stakeholders*” (7.8.); “*Futuro da Psicologia Trabalho e das Organizações*” (7.9.).

A categoria de primeira ordem “*Compreensão da Psicologia do Trabalho e das Organizações*” diz respeito à referência dos participantes e dos documentos e à perceção sobre a área da PTO e surge como particularidade desta investigação. As crenças e as expectativas que o indivíduo tem em relação à sua atividade de trabalho dizem respeito à sua perceção (Tamayo & Tróccoli, 2002).

#### *Ordem dos Psicólogos Portugueses (7.4.)*

De ressaltar que da categoria de segunda ordem “*Ordem dos Psicólogos Portugueses*” emergiram duas categorias de terceira ordem: “*Opinião negativa*” (7.4.1.); “*Opinião positiva*” (7.4.2.). O surgimento destas categorias de terceira ordem dizem respeito à perceção positiva ou negativa que os participantes têm acerca da entidade que rege a atividade profissional em toda e qualquer área da Psicologia em Portugal. Nesta investigação a categoria “*Ordem dos Psicólogos Portugueses*” foi definida como o organismo que regula a atividade profissional dos Psicólogos Portugueses.

## 2. Apresentação e discussão dos resultados

Para dar resposta às questões de investigação estruturadas, a análise dos resultados realizou-se no mesmo sentido.

No sentido de dar resposta à questão a) “Qual o perfil de competências que define a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações?” realizaram-se várias subquestões que pretendem dar resposta à mesma.

Assim para a subquestão a.1.) **“Qual a formação académica necessária para exercer atividade profissional na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações?”** mobiliza-se a categoria de primeira ordem 1 (Formação académica) e as subcategorias 1.1. (Psicologia das Organizações), 1.2. (Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho), 1.3. (Psicologia do Trabalho e das Organizações), 1.4. (Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos), 1.5. (Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações), 1.6. (Psicologia Social e das Organizações).

Apesar de Roe (1995) ter referido que a PTO tem uma designação própria de acordo com cada localização geográfica, foi possível verificar, no presente estudo, que em Portugal existem diferentes designações para esta área da Psicologia. Assim, como podemos ver na grelha de categorias, a nível nacional maioritariamente a designação atribuída para esta área de especialização é Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Relativamente à subquestão a.2.) **“Quais os possíveis locais de trabalho contemplados para o exercício da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações”** mobiliza-se a categoria de primeira ordem 2 (Locais de trabalho) e as subcategorias 2.1. (Centros de emprego e formação profissional), 2.2. (Centros de investigação), 2.3. (Centros de reconhecimento, validação e certificação de competências), 2.4. (Empresas e outras Organizações), 2.5. (Empresas de consultoria); 2.6. (Estabelecimentos de ensino), 2.7. (Organismos governamentais), 2.8. (Serviços de saúde), 2.9. (Serviços de apoio social).

No que concerne à revisão do estado da arte relativo aos locais de trabalho onde o psicólogo do Trabalho e das Organizações pode exercer a sua atividade profissional de acordo com Wolff et al. (1991) estes podem ser empresas de consultoria, organizações governamentais e industriais. Powell-William (2009) referia também que podem ser organizações públicas e privadas, serviços públicos, centros de formação e empresas de Recursos Humanos. Ou seja, procura-se perceber através da análise documental quais os locais onde o psicólogo do Trabalho e das Organizações pode exercer a sua atividade profissional, a nível nacional, pelo que as categorias supracitadas retratam esses mesmos locais, o que vai de encontro à literatura. Ao analisar os mesmos dados com atenção, percebe-se que as



categorias 2.8. (Serviços de saúde) e 2.9. (Serviços de apoio social) dizem respeito a serviços públicos e que as categorias 2.1. (Centros de emprego e formação profissional) e 2.3. (Centros de reconhecimento, validação e certificação de competências) dizem respeito a centros de formação. Apenas surgem em comparação com a literatura os centros de investigação, como local de trabalho não contemplado.

Ao analisar os dados no ponto de vista quantitativo é perceptível um igual número de referência para as empresas e outras organizações e os organismos governamentais. Este fator pode ser explicado por estas categorias serem mais gerais no sentido de conseguirem abranger uma maior quantidade de locais.

Já no que diz respeito à subquestão a.3.) “**Quais as áreas de intervenção em Psicologia do Trabalho e das Organizações?**” movimentou-se a categoria 3 (Áreas de intervenção da Psicologia do Trabalho e das Organizações) e as subcategorias 3.1. (Formação e desenvolvimento profissional), 3.2. (Gestão de Recursos Humanos), 3.3. (Recrutamento e seleção); 3.4. (Saúde Ocupacional).

O psicólogo do Trabalho e das Organizações pode atuar em várias áreas (Smilga, 2000). Com esta investigação é possível distinguir quatro áreas de intervenção em PTO, nomeadamente a formação e desenvolvimento profissional, a Gestão de Recursos Humanos, o recrutamento e seleção e a saúde ocupacional. Estas áreas de intervenção foram identificadas no discurso dos participantes que exercem atividade profissional em PTO.

Na revisão do estado algumas das mesmas áreas teriam sido identificadas como possíveis atividades do psicólogo do Trabalho e das Organizações: recrutamento e seleção, desenvolvimento e treino de competência, gestão de carreiras (Bryson & Hosken, 2005; Powell-Williams, 2009; Roe, 1995; Wolff et al., 1991). O recrutamento e seleção pode estar associado numa organização à área da Gestão de Recursos Humanos. Nesta investigação aparece como uma área de intervenção singular porque a mesma pode ser exercida como forma de prestação de serviços, o que é evidente no discurso dos participantes: “*Eu... ahn... Desde o final da minha licenciatura, ahn... Que eu já faço alguns processos de recrutamento e seleção, que eu tenho uma formação em... Em... A formação tem o nome de um método... ai como é que é...? Ahn... deixa-me ver se me lembro... O método... O método de avaliação psicológica em procedimento concursal, que me permite fazer processos de avaliação psicológica em concursos públicos.*” (P1).

A formação e desenvolvimento humano de acordo com Bryson e Hosken (2005) é uma área de intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações, no que remete para o treino e desenvolvimento de competências. Nesta investigação existiram várias afirmações que apontaram para o mesmo facto tal como: “*Outro aspeto do psicólogo do trabalho, acho que são imensos, mas para tentar sintetizar, é a possibilidade de, de desenvolver uma formação realmente, ahn, útil para a empresa, para a organização ...*” (ED).

Os psicólogos do Trabalho e das Organizações podem intervir ao nível da Gestão de Recursos Humanos e nesta área de intervenção podem ter diversas funções: *“Agora um psicólogo do trabalho acho que faz muito sentido estar no departamento de recursos humanos, e cada vez, mais porque, porque nos recursos humanos, preocupam-se com muitas áreas, até porque, os recursos humanos são uma área muito abrangente, que... Que fazem muitas, muitas das áreas de uma empresa, que vai desde processamentos salariais, a... A entrevistas de recrutamento e seleção, a gestão de contratos, a formação, a comunicação, hum...”* (E). Este facto é concordante com a perspetiva de Powell-Williams (2009) que também refere esta área de intervenção.

O papel da PTO na saúde ocupacional prende-se com a melhoria do bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores (Schaufeli, 2004), tal como é referido pelos participantes: *“(...) neste âmbito da saúde ocupacional é uma, é uma vertente muito nova, ahn, portanto onde nós temos a avaliação de riscos psicossociais, portanto é um mundo, é um mundo a explorar, temos, podemos trabalhar no âmbito da promoção da saúde, acho que não é, não é, não é uma atividade monótona, nem rotineira”* (P3).

Apesar da intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações ter emergido em quatro áreas diferentes, notoriamente a formação e desenvolvimento profissional e o recrutamento e seleção foram maioritariamente evidentes. Este resultado pode ser explicado pelo facto de que os psicólogos entrevistados, que referiram estas áreas, exerceram funções nesta área de intervenção em algum momento da sua carreira. Por exemplo, se atendermos à Saúde Ocupacional apenas dois participantes expressam este domínio como área de intervenção, porque apenas estes dois profissionais referiram ter tomado contacto com esta área de intervenção.

Para a subquestão a.4.) **“Qual o trabalho prescrito em Psicologia do Trabalho e das Organizações?”** emerge a categoria de primeira ordem: 4 (Trabalho prescrito), a categoria de segunda ordem 4.1. (Funções) e as subcategorias subjacentes 4.1.1. (Análise do trabalho), 4.1.2. (Avaliação de desempenho), 4.1.3. (Comunicação organizacional), 4.1.4. (Diagnóstico Organizacional), 4.1.5. (Formação e Desenvolvimento Profissional), 4.1.6. (Gestão administrativa), 4.1.7. (Gestão de carreiras), 4.1.8. (Gestão de clientes), 4.1.9. (Gestão de conflitos), 4.1.10. (Intervenção no trabalho), 4.1.11. (Investigação), 4.1.12. (Recrutamento e seleção).

Quando debruçamos o nosso olhar sobre uma atividade profissional devemos atender ao trabalho prescrito e ao trabalho real específico de cada atividade (Durrive, 2011). Assim sendo, neste sentido a através da análise documental foi possível perceber que diferentes domínios que fazem parte da atividade do psicólogo do Trabalho e das Organizações, nomeadamente: avaliação de desempenho, comunicação organizacional, diagnóstico organizacional, formação e desenvolvimento profissional, gestão administrativa, gestão de carreiras, gestão de clientes, gestão de conflitos, intervenção no trabalho, investigação e recrutamento e seleção. Anteriormente, no enquadramento teórico, algumas destas funções foram também retratadas tais como: gestão de carreiras, recrutamento e seleção

(Bryson & Hosken, 2005; Powell-Williams, 2009; Roe, 1995; Wolff et al., 1991), formação profissional (Roe, 1995; Powell-Williams, 2009). Assim, a avaliação de desempenho, a comunicação organizacional, o diagnóstico organizacional, a gestão administrativa, a gestão de clientes, a gestão conflitos, a intervenção no trabalho e a investigação surgem como funções não contempladas na literatura aqui retratada.

A análise do trabalho não é uma metodologia que prevê avaliar se está certo ou errado (Clot & Faïta, 2000), diz respeito a um domínio de intervenção (Clot, 2004) com foco no trabalho que contempla o real da atividade de forma a melhorá-lo (Owen, 2007; Sennegon, Grison, Ravier, & Buttelli, 2012). Neste sentido de acordo com os dados analisados este domínio faz parte da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Análise do Trabalho*” (UCP – Porto).

De acordo com Nascimento, Lopes, e Argimon (2005) a avaliação de desempenho tem como objetivo o desenvolvimento dos funcionários para promover o seu crescimento pessoal ou profissional e, conseqüentemente melhorar a eficácia organizacional. Pela análise dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego esta foi uma das funções que emergiu: “*Avaliação de Desempenho*” (A9).

A comunicação organizacional pode estar presente em qualquer contexto de trabalho, pelo que define a cultura e identidade de cada organização (Cardoso, 2006). A comunicação organizacional não é uma tarefa fácil, implica grande habilidade de comunicação entre as várias relações que se estabelecem (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2007). É entendida numa perspetiva estratégica, no sentido de promover um olhar sobre o trabalho e a interação entre os diferentes atores do trabalho (interna ou externa) (Cardoso, 2006). De acordo com Zanelli, Borges-Andrade, e Bastos (2007) a comunicação organizacional está intimamente ligada ao psicólogo do Trabalho e das Organizações. Este facto foi também evidente na investigação realizada: “*Comunicação interna*” (A9).

O diagnóstico organizacional é referido por Baba, Chereches, Ticiu, e Mora (2009) como uma forma de intervenção no trabalho que analisa a realidade de uma organização para a melhorar. Porém os autores associam esta ferramenta aos gestores. Na investigação aqui retratada esta parece ser uma função do trabalho do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Efectuar diagnóstico organizacional, sugerir e implementar medidas correctivas para as disfunções encontradas*” (ULL).

Zanelli (1995) identifica a formação profissional como uma atuação do psicólogo do Trabalho e das Organizações, tratando-se da reunião de um conjunto de trabalhadores que pretende empreender conhecimentos sobre um determinado tema essencial para a sua prática profissional. Nesta investigação a formação profissional apresenta-se intimamente ligado ao desenvolvimento profissional: “*Formação e desenvolvimento profissional*” (UCP – Porto).

A gestão administrativa emergiu também das referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego sobre a gestão de processos burocráticos, pessoas e recursos: “*Gestão Administrativa de RH*” (A1).

A gestão de carreiras surgiu também como uma função do psicólogo do trabalho e das organizações: “*Desenvolvimento de processos de gestão de carreira e gestão de reforma*” (A4). Esta função é definida como um processo de resolução de problema através de objetivos e estratégias desenvolvidas de forma a alcançar um melhor desempenho da sua atividade de trabalho (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

A gestão de clientes emergiu como uma função do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Gestão de Clientes*” (A7). Nesta investigação esta função define-se pelas referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da PTO e anúncios de emprego para administração dos pedidos dos clientes. Não parece existir uma definição desta função na literatura, tal facto pode advir de ser uma função própria de empresas que prestam serviços externos (o A7 é anúncio para uma empresa de consultoria).

A gestão de conflitos é uma área que trata da resolução de problemáticas organizacionais para promover a eficácia da organização (McIntyre, 2007), sendo que nesta investigação é visível como um domínio da atividade profissional psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Gestão de conflitos e medição das relações laborais*” (UCP - PORTO).

A intervenção no trabalho contempla diversas funções específicas, aqui consagra-se como uma função do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*e intervenção-ação, necessárias para iniciarem a sua actividade de em contexto organizacional*” (ULL). De acordo com Austin, Davies, e Kazdin, (2000) a PTO surgiu como forma de intervir no trabalho, na sua globalidade. A nível quantitativo este domínio é referido dez vezes em oito fontes diferentes. Uma explicação para corroborar este facto tem que ver com os documentos em análise darem a conhecer ao leitor uma abrangência da área e não especificarem particularmente a intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

A investigação surge como uma função do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Participar em programas de investigação, aplicada e fundamental, relacionados com a sua área de investigação.*” (ULL).

Como parte integrante da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações emergiu também o recrutamento e seleção: “*Desenvolver processos de recrutamento e seleção para perfis designados, incluindo o acompanhamento do processo do candidato durante todo o processo.*” (A4). Para Gondim, Borges-Andrade, e Bastos (2010) um dos domínios da intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações, ou seja, a sua atuação passa pela gestão dos processos de ingresso nas organizações, procurando os indivíduos mais capazes de responder à necessidade organizacional.

As categorias mais representativas são a formação e desenvolvimento profissional e o recrutamento e seleção. Estes dados vão de acordo ao que foi anteriormente para as áreas de intervenção. Neste sentido parece existir uma evidência clara da intervenção do psicólogo do Trabalho e das Organizações neste domínio. Apesar da análise de trabalho ser um domínio que é contemplado para a atividade profissional do psicólogo nesta área da Psicologia, a nível quantitativo este só emerge

uma única vez. Este facto pode ser explicado porque a análise de trabalho é um domínio muito específico, tal como referido por um dos participantes (anteriormente referido).

No que diz respeito à subquestão a.5.) “**Qual o trabalho real em Psicologia do Trabalho e das Organizações?**” elenca-se a categoria de primeira ordem 5 (Trabalho real) e as suas subcategorias 5.1. (Gestão financeira), 5.2. (Ensino Universitário), 5.3. (Promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho), 5.4. (Coaching), 5.5. (Gestão de pessoas), 5.6. (Comunicação organizacional), 5.7. (Investigação), 5.8. (Avaliação de desempenho), 5.9. (Serviços de apoio ao trabalhador), 5.10. (Gestão de conflitos), 5.11. (Gestão de carreiras), 5.12. (Orientação de estágios), 5.13. (Formação e desenvolvimento profissional), 5.14. (Gestão administrativa), 5.15. (Recrutamento e seleção), 5.16. (Diagnóstico organizacional); 5.17. (Análise do trabalho).

O estudo do trabalho real, de modo a compreender todos os fatores associados ao exercício da sua atividade de trabalho deverá envolver a experiência real do trabalhador (Echternacht, 2008). Assim, através do discurso dos participantes em relação ao seu trabalho real foi possível verificar diferentes tarefas de trabalho associadas: “*É diversificado, um dia não é igual aos outros...*” (P3). Anteriormente, na análise do trabalho prescrito emergiram funções coincidentes como: análise do trabalho, investigação, avaliação de desempenho, recrutamento e seleção, comunicação organizacional, diagnóstico organizacional, formação e desenvolvimento profissional, gestão administrativa, gestão de carreiras e gestão de conflitos. De referir que aqui estes domínios se referem ao que realmente os participantes referem ser a sua atividade real. A sua definição apenas varia na fonte de recolha da informação e pela vertente prática na atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. Torna-se portanto essencial perceber a dimensão prática.

A análise de trabalho foi um dos domínios que emergiu no discurso dos participantes: “*É engraçado que estamos aqui a falar da análise da atividade, os anglo, os anglo-saxónicos, as abordagens mais anglófonas não têm conhecimento desta, desta ferramenta de trabalho, pelo menos não da forma que nós a conhecemos (...)*” (ED).

A investigação pode estar associada a qualquer atividade de trabalho. O trabalho real em PTO aqui retratado revela que a investigação é prática comum: “*... Depois há uma parte muito grande que tem a ver com a investigação.... (...) Por isso há uma parte do meu dia que é dedicado a investigação, e com isso quero dizer: leitura de artigos, contactos com organizações, pronto tem a ver com essas partes operacionais também*” (P3).

A avaliação de desempenho é também referenciada pelos participantes como uma componente da atividade profissional desta área da Psicologia: “*Como posso ter de, dependendo da altura do ano, ou fazer, ahn, trabalhar num processo de avaliação de desempenho...*” (P4).

Na investigação aqui retratada a comunicação organizacional foi ressaltada como uma componente do trabalho real: “*... Depois tenho outra área, grande área ao meu encargo, que é a comunicação interna, ou seja, tentar passar para toda a organização, ahn... A comunic...o... A*

*comunicação importante, ou seja, desde as chefias, desde as direções até ao ... Ao colaborador de produção... no sentido em que, estou responsável por... Registrar todas as notícias que existam... E tentar passar as notícias mais relevantes para, ahn, a organização... Ahn... tenho por exemplo... que fazer um jornal da organização ...” (E).*

Uma carreira é definida pela experiência no trabalho ao longo da vida de uma pessoa (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010) e também, através do discurso dos participantes a gestão da carreira é um dos domínios do trabalho real do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “... *Ou ser psicólogo do trabalho e das organizações não é só recrutamento e seleção não é? Depois tem a gestão de carreiras...*” (P1).

Relativamente às componentes práticas da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações que não estavam contempladas em nenhum domínio do trabalho prescrito para estes profissionais, emergem a gestão financeira, o Ensino Universitário, a promoção de saúde e bem-estar no local de trabalho, o *coaching*, a gestão de pessoas, os serviços de apoio ao trabalhador e a orientação de estágios.

A gestão financeira é descrita, pelos participantes, como uma tarefa de trabalho enquadrada no quotidiano de um psicólogo de trabalho e das Organizações: “*Como posso ter de, dependendo da altura do ano, ou fazer (...) ou fazer um processo de revisão salarial, neste caso, é o momento que estamos a viver*” (P4). Este domínio traduz-se na administração dos processos que envolvam finanças de uma organização.

Também o Ensino Universitário é uma das possibilidades que um profissional com formação académica em PTO tem para exercer a sua atividade de trabalho, ou seja, a lecionar conteúdos relacionados com esta área do conhecimento. Esta afirmação é perceptível através do discurso de participantes: “*Atualmente, enquanto docente, ahn, dedico muito tempo à, ao acompanhamento de alunos, nomeadamente em estag, estagiários...(...) Porque só dou aulas, ahn... Só acompanho pessoas dos últimos anos do mestrado, e do doutoramento...*” (P2).

O psicólogo do Trabalho e das Organizações pode atuar na promoção de saúde e bem-estar no local de trabalho (Smilga, 2000). A atividade de trabalho do psicólogo do Trabalho e das Organizações, de acordo com os participantes, contempla a promoção da saúde no local de trabalho: “*Tenho algumas reuniões, também, no âmbito da promoção da saúde, nós organizamos muitos eventos no âmbito da promoção da saúde no local de trabalho (...) Eventos esses que passam muitas vezes por criar protocolos com algumas entidades que tragam benefícios aos colaboradores, e muitas vezes passa por, por... Ainda ontem tivemos uma reunião, porque estamos a organizar, juntamente com um ginásio, aulas gratuitas aqui, para os colaboradores*” (P3). Existe em Portugal um regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Decreto-Lei 102/2009, de 10 de setembro) que prevê a obrigatoriedade do empregador em dotar o contexto de trabalho de condições seguras e saudáveis para os trabalhadores do mesmo. A promoção da saúde no local de trabalho relaciona-se

com práticas para melhorar a saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho (Candeias, 1997; Harris & Fries, 2002).

*O coaching* assenta no suporte para alguém alcançar os seus objetivos ou mudanças que queira ver implementadas através de uma formação específica (Flaherty, 2010; Milare & Yoshida, 2007), tendo sido uma componente do trabalho real do psicólogo do Trabalho e das Organizações que emergiu no discurso dos participantes: “*Eu por acaso ia fazer um trabalho antes de entrar aqui para a... Para a empresa onde eu estou... Eu fui selecionada para fazer uma intervenção numa empresa, numa fábrica... Para aumentar a polivalência dos, dos, dos colaboradores... e eu ia trabalhar em coaching com as chefias... E eu ia estar a trabalhar com uma equipa pluridisciplinar... com engenheiros, com direct... Com gestores...E eu iria ser a psicóloga comportamental, vá lá, que eu ia estar a trabalhar em coaching com as, as chefias para as chefias implementarem...*” (P1).

A gestão de pessoas foi caracterizada pelos participantes também como trabalho real: “*...Nesta vertente das competências relacionais e competências, ahn para desenhar processos que são, ahn, intimamente ligados à gestão de pessoas (...). Não de números, não de, de, de processamento salarial, não dessas coisas, a gestão das pessoas dentro da organização (...). Para delas tirar o melhor partido, garantindo, como eu digo sempre, que as pessoas se sintam bem e motivadas dentro da organização.*” (P4). A área de gestão de pessoas envolve um recurso precioso em qualquer contexto de trabalho, o Homem, pelo que esta área tem como objetivo administrar de forma estratégica as pessoas, ou seja, a envolver e desenvolver os seus trabalhadores (Sovienski & Stigar, 2008).

Os serviços de apoio ao trabalhador são referenciados apenas por dois dos participantes de diferentes organizações: “*... mas faz a acompanhamento não em termos de consulta clínica... (...). Não é isso que eu quero, mas está aqui a meio termo, isto é, dá algum suporte social em termos de, de, de algumas situações complicadas que as pessoas não estão a conseguir gerir, sejam elas de que índole for. E depois tenta acompanhar, direcioná-las para as respostas sociais que existem...*” (P4). Este tipo de serviço está ao encargo de pessoas ligadas à área da PTO em ambas as organizações, porém não existe uma definição a nível da literatura para este tipo de componente da atividade real. Este tipo de serviços é uma componente da organização que serve para auxiliar os seus trabalhadores com assuntos sociais.

A orientação de estágios diz respeito ao trabalho real de alguns dos participantes: “*Faço orientação, faço orientação de estagiários, ahn...*” (P3). Este é um domínio que pode existir não só na PTO, ou seja, apesar de ser trabalho real não é específico desta área da Psicologia. De ressaltar que não podemos rejeitar a realidade do trabalho dos participantes, e apesar de não ser específico pode fazer parte do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Nesta investigação a formação profissional aparece associada ao desenvolvimento profissional propositadamente, porque foi possível observar que no discurso dos participantes não havia uma dissociação entre ambos, no sentido de considerar que a formação profissional faz parte do desenvolvimento profissional: “*A estagiária teve um, um contributo importante nos projetos de, de*

*desenvolvimento sustentável, ahn, acompanhou já fases de um programa que temos em curso do programa de desenvolvimento de operadores linha, em que quase que acompanhou do princípio ao fim também (...) Formação, eu incluo a formação no desenvolvimento, ahn, mais aí.”* (OE).

Tal como referido anteriormente no que diz respeito ao trabalho prescrito também se evidenciou a prevalência da formação e desenvolvimento profissional e do recrutamento e seleção como trabalho real. Claramente este fator comprova a clarificação do psicólogo do Trabalho e das Organizações neste domínio.

No que respeita à subquestão a.6.) **“Quais as competências individuais que definem o psicólogo do Trabalho e das Organizações?”** mobiliza-se a categoria de segunda ordem 4.2. (Competências), e nomeadamente as categorias de terceira ordem 4.2.1. (Competências individuais), e as respetivas categorias de quarta ordem 4.2.1.1. (Empatia), 4.2.1.2. (Análise crítica e abrangente), 4.2.1.3. (Resiliência), 4.2.1.4. (Apresentação), 4.2.1.5. (Orientação para objetivos), 4.2.1.6. (Trabalho de equipa), 4.2.1.7. (Resolução de problemas), 4.2.1.8. (Responsabilidade), 4.2.1.9. (Experiência), 4.2.1.10. (Organização e gestão de tempo), 4.2.1.11. (Motivação pela área), 4.2.1.12. (Relacionamento interpessoal e comunicação), 4.2.1.13. (Pro-atividade e empreendedorismo). Mobilizaram-se também a categoria de primeira ordem 6 (Competências), e nomeadamente a categoria de segunda ordem 6.1. (Competências individuais) com as respetivas subcategorias 6.1.1. (Análise crítica e abrangente), 6.1.2. (Empatia), 6.1.3. (Experiência), 6.1.4. (Flexibilidade), 6.1.5. (Integração de princípios éticos), 6.1.6. (Liderança), 6.1.7. (Organização e gestão do tempo), 6.1.8. (Pro-atividade e empreendedorismo), 6.1.9. (Profissionalismo), 6.1.10. (Relacionamento interpessoal e comunicação), 6.1.11. (Resiliência), 6.1.12. (Responsabilidade), 6.1.13. (Trabalho em equipa).

As competências são essenciais em qualquer contexto de trabalho. Como referido anteriormente as competências individuais são características ou conhecimentos do indivíduo. Nesta investigação aqui representada as competências individuais da categoria de terceira ordem (4.2.1) diferenciam-se da categoria de segunda ordem (6.1.) porque divergem na origem dos dados (documentos ou entrevistas). Assim, e de modo a perceber quais as competências individuais que definem o psicólogo do Trabalho e das Organizações, na sua globalidade, emergiram subcategorias semelhantes a nível das competências individuais tais como: empatia, experiência, análise crítica e abrangente, resiliência, organização e gestão do tempo, relacionamento interpessoal e comunicação, responsabilidade, trabalho em equipa e pro-atividade e empreendedorismo.

No domínio prescrito aparecem associadas competências como apresentação, orientação para objetivos, resolução de problemas e motivação pela área. No domínio do real emergiram competências individuais como: flexibilidade, integração de princípios éticos, liderança e profissionalismo. Como é possível ver as competências individuais prescritas nos documentos assemelham-se às competências individuais que os participantes retratam. Em relação ao facto de existirem algumas competências individuais que se diferenciam, o mesmo pode ser explicado pelo facto de que cada contexto de



trabalho reportar competências específicas. Como o objetivo do estudo seria traçar um perfil de competências capaz de caracterizar a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, todas são importantes nessa definição. Assim sendo, não interessou o fator numérico como forma de discussão.

Para subquestão de investigação a.7.) “**Quais as competências técnicas que definem o psicólogo do Trabalho e das Organizações?**” mobiliza-se a categorias de segunda ordem 4.2. (Competências), e nomeadamente as categorias de terceira ordem 4.2.2. (Competências técnicas) e as categorias de quarta ordem 4.2.2.1. (Técnicas de avaliação), 4.2.2.2. (Gestão estratégica de Recursos Humanos), 4.2.2.3. (Conhecimentos da legislação do trabalho), 4.2.2.4. (Administração dos processos de recursos humanos), 4.2.2.5. (Diagnóstico organizacional.); 4.2.2.6. (Domínio de línguas estrangeiras), 4.2.2.7. (Domínio de softwares específicos), 4.2.2.8. (Domínio de softwares informáticos), 4.2.2.9. (Integração de princípios éticos e deontológicos), 4.2.2.10. (Intervenção no local de trabalho), 4.2.2.11. (Desenvolver investigação). Mobilizaram-se também a categoria de primeira ordem 6 (Competências), e nomeadamente a categoria de segunda ordem 6.2. (Competências técnicas) e as suas categorias de terceira ordem 6.2.1. (Análise de trabalho), 6.2.2. (Gerir carreiras), 6.2.3. (Administração dos processos de recursos humanos), 6.2.4. (Conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia); 6.2.5. (Construção de processos de recrutamento e seleção), 6.2.6. (Desenhar sistemas de avaliação de desempenho); 6.2.7 (Desenvolver investigação); 6.2.8. (Diagnóstico organizacional); 6.2.9. (Gestão de conflitos), 6.2.10. (Gestão de pessoas).

Em relação às competências técnicas, utilizou-se a mesma forma de análise de dados do supracitado para as competências individuais com o mesmo propósito: mostrar a globalidade das competências que o psicólogo do Trabalho e das Organizações requer para a sua atividade de trabalho. Assim como é possível analisar, as competências semelhantes que emergem da análise documental e das entrevistas semiestruturadas são: administração dos processos de recursos humanos, diagnóstico organizacional e desenvolver investigação. As competências técnicas dizem respeito à atividade de trabalho, portanto comportam domínios específicos da mesma. Assim sendo, a disparidade de competências pode ser explicado por tal fator. Se focarmos a nossa atenção sobre a categoria “*Intervenção no local de trabalho*” que emergiu apenas da análise documental: “... e intervenção, necessárias para iniciarem a sua actividade de em contexto organizacional.” (ULL), percebemos que esta categoria não define uma competência técnica, visto que, por exemplo, a intervenção no local de trabalho pode ter variadíssimas dimensões, ou seja, a gestão de conflitos, faz parte da intervenção no local de trabalho, é específica. O facto de esta competência surgir como categoria poderá ser explicado pelo facto de que nos documentos analisados não existe uma definição concreta de competências técnicas, visto que podem variar com a multiplicidade dos contextos de trabalho.

Se focarmos a nossa atenção percebemos que a categoria 4.2.2.3. (Conhecimentos da legislação do trabalho) e 6.2.4. (Conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia) são semelhantes, sendo que nas entrevistas os participantes incluíram os conhecimentos de economia [“... depois eu acho que outro hard, outro, outro hard, hard skill seria bons conhecimentos de economia e direito do trabalho” (ED).]. Como referido anteriormente o objetivo era mostrar a globalidade de competências essenciais para exercer atividade profissional nesta área da Psicologia, pelo que se considerou a competência, emergente do discurso dos participantes, mais complexa.

Assim considera-se que as competências técnicas que o psicólogo do Trabalho e das Organizações deve ter para o exercício da sua atividade profissional são: técnicas de avaliação, gestão estratégica de Recursos Humanos, administração dos processos de recursos humanos, diagnóstico organizacional, domínio de línguas estrangeiras, domínio de *softwares* específicos, domínio de softwares informáticos, integração de princípios éticos e deontológicos, desenvolver investigação, análise de trabalho, gerir carreira, conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia, construção de processos de recrutamento e seleção, desenhar sistemas de avaliação de desempenho, gestão de conflitos e gestão de pessoas.

Na anterior subquestão que remete para as competências individuais surgiu uma categoria relacionada com a integração dos princípios éticos, e agora surge uma categoria a nível das competências técnicas relacionada com a integração dos princípios éticos e deontológicos. Apesar da disparidade da informação, devemos afirmar que os princípios éticos são uma conduta que diz respeito à conduta individual, e os princípios deontológicos dizem respeito à conduta profissional. Assim sendo, e como anteriormente referido, pretende-se traçar um perfil de competências global, e privilegiou-se a competência técnica em prol da competência individual no que diz respeito à ética e deontologia.

As competências técnicas, como referido anteriormente podem aparecer associadas a uma tarefa/função profissional ou a uma atividade de trabalho. Porém a atividade real é muito mais complexa do que essa associação. A execução de uma determinada tarefa pode ter associadas diferentes competências técnicas, pelo que atendendo, novamente à globalidade que se propunha como central para a execução desta investigação, não foi criada esta associação. Tal como nas competências individuais não interessou o fator numérico como forma de discussão.

A primeira questão de investigação a) “**Qual o perfil de competências que define a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações?**” é portanto respondida com o perfil supracitado que conjuga as diferentes subquestões de investigação (a.1.), a.2.), a.3.), a.4.), a.5.), a.6.) e a.7.)). Assim para dar resposta à primeira questão de investigação central o perfil de competências que emergiu apresenta-se seguidamente:

## **Perfil de competências do Psicólogo do Trabalho e das Organizações**

---

### **Locais de trabalho**

Centros de emprego e formação profissional  
Centros de investigação  
Centros de reconhecimento, validação e certificação de competências  
Empresas e outras Organizações  
Empresas de consultoria  
Estabelecimentos de ensino  
Organismos governamentais  
Serviços de saúde  
Serviços de apoio social

---

**Exigência para exercer a atividade profissional na área** (de acordo com a designação da formação académica de Ensino Superior nacional)

Psicologia das Organizações  
Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho  
Psicologia do Trabalho e das Organizações  
Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos  
Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações  
Psicologia Social e das Organizações

---

### **Áreas de intervenção da Psicologia do Trabalho e das Organizações**

Formação e desenvolvimento profissional  
Gestão de Recursos Humanos  
Recrutamento e seleção  
Saúde Ocupacional

---

### **Trabalho prescrito**

Avaliação de desempenho  
Comunicação organizacional  
Diagnóstico Organizacional  
Formação e Desenvolvimento Profissional  
Gestão administrativa  
Gestão de carreiras  
Gestão de clientes  
Gestão de conflitos  
Intervenção no trabalho  
Investigação  
Recrutamento e seleção

---

---

**Trabalho real**

Análise do trabalho  
Avaliação de desempenho  
Coaching  
Comunicação organizacional  
Diagnóstico organizacional  
Ensino Universitário  
Formação e desenvolvimento profissional  
Gestão administrativa  
Gestão de carreiras  
Gestão de conflitos  
Gestão de pessoas  
Gestão financeira  
Investigação  
Orientação de estágios  
Promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho  
Recrutamento e seleção  
Serviços de apoio ao trabalhador

---

**Competências**

---

**Competências individuais**

Empatia, experiência, análise crítica e abrangente, resiliência, organização e gestão do tempo, relacionamento interpessoal e comunicação, responsabilidade, trabalho em equipa, pro-atividade e empreendedorismo, apresentação, orientação para objetivos, resolução de problemas e motivação pela área, flexibilidade, liderança e profissionalismo.

---

**Competências técnicas**

Técnicas de avaliação, gestão estratégica de Recursos Humanos, administração dos processos de recursos humanos, diagnóstico organizacional, domínio de línguas estrangeiras, domínio de *softwares* específicos, domínio de softwares informáticos, integração de princípios éticos e deontológicos, desenvolver investigação, análise de trabalho, gerir carreira, conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia, construção de processos de recrutamento e seleção, desenhar sistemas de avaliação de desempenho, gestão de conflitos e gestão de pessoas.

---

Como referido anteriormente por Draganidis e Mentzas (2006) o perfil de competências descreve o conjunto de competências essenciais para exercer uma determinada atividade profissional. Este perfil é essencial para proporcionar, do ponto de vista estratégico, as competências que podem ser essenciais para atingir os objetivos da organização. As organizações que melhor conseguem alcançar os objetivos têm uma melhor gestão estratégica (Bahadori & Nejati, 2011; Collins & Clark, 2003),

visto que as competências são uma forma atual e futura de seleção de trabalhadores que vão de encontro às necessidades organizacionais (Draganidis & Mentzas, 2006).

No sentido de dar resposta à questão b) **“Qual a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações?”** mobilizaram-se as categorias de primeira ordem 7 (Perceção da Psicologia do Trabalho e das Organizações) nomeadamente as categorias de segunda ordem 7.1. (Importância Psicologia Trabalho e das Organizações), 7.2. (A Psicologia do Trabalho e das Organizações na atualidade), 7.3. (Formação académica contemplada em anúncios de emprego); 7.5. (Formação académica vs experiência profissional), 7.6. (Proximidade de Psicologia do Trabalho e das Organizações com outras áreas), 7.7. (Equipa multidisciplinar), 7.8. (Perceção da Psicologia Trabalho e das Organizações pelos diferentes *stakeholders*), 7.9. Futuro da Psicologia Trabalho e das Organizações. Como categorias de terceira ordem também incluídas na resposta à subquestão emergiram 7.4.1. (Opinião negativa), 7.4.2. (Opinião positiva).

A importância da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações é retratada como essencial para adaptar o trabalho ao Homem: “ ... *O papel do psicólogo das organizações, do trabalho e das organizações, hum, é absolutamente fundamental, ahn... O seu focus tem alterado ao longo do tempo, e nós atualmente estamos numa época de crise, e isso implica outro tipo de focus, mas eu penso que o psicólogo das organizações procura, acima de tudo, que as pessoas sejam felizes no seu trabalho. Ahn, e isto não quer dizer que o trabalho traga felicidade, mas mais do que as pessoas se sintam bem no, no local de trabalho uma vez que isso implica muito tempo da sua vida, é um fator muito estruturante da sua vida, o trabalho.*” (P2). A PTO enquanto ciência é importante na medida que se preocupa com vários domínios na demanda do trabalho (Smilga, 2000) o que se traduz num fator essencial (Bryson & Hosken, 2005). De acordo com os participantes o psicólogo do Trabalho e das Organizações pode contactar com diferentes áreas de conhecimento: “*Dentro da organização, como parceiro... Vamos lá ver, o psicólogo do trabalho tem toda a gente...*” (P4). Neste sentido, a equipa multidisciplinar é muito variada, e depende do contexto de trabalho onde o psicólogo do Trabalho e das Organizações exerce a sua atividade profissional. De acordo com Roe (1995) profissionais desta área da Psicologia trabalham em parceira com administradores, com sindicatos e/ou um grupo de especialistas da organização.

O discurso dos participantes aponta também para que esta área da Psicologia está cada vez mais em expansão: “*Parece-me é que existe uma maior consciência e uma maior sensibilização para apostar mais nestas áreas de, de psicologia, do que propriamente em área, tradicionalmente como acontecia no passado, do Direito, até da Gestão... (...) Que até há uns anos atrás, ahn... Praticamente pontuavam o, as principais funções da Gestão de Recursos Humanos das empresas...*” (OE).

Para perceber a realidade de uma atividade profissional é também preciso reportar a dimensão atual no mercado de trabalho da mesma atividade profissional, pelo que esta reflexão orientou a

procura de anúncios de emprego para PTO. Ao observar os dados recolhidos é possível verificar que a formação académica exigida nesses mesmos anúncios maioritariamente é apenas dirigida para a Psicologia no geral: “*Formação Académica Superior em Gestão de RH, Psicologia ou cursos similares*” (A10). A par desta realidade, alguns participantes retrataram uma preocupação na defesa dos direitos dos psicólogos do Trabalho e das Organizações em relação à entidade que rege a atividade profissional dos psicólogos portugueses, sendo que maioritariamente esta opinião é negativa: “*Eu não sei se me protege, enquanto não existirem colégios, colégios de especialidade, de especialidade acho que não, não chegamos lá, a ordem está muito virada para a clínica, para as necessidades dos clínicos (...)*” (ED). Se analisarmos os dados da caracterização dos participantes (Tabela 1) percebemos que dos seis participantes que poderiam estar inscritos na OPP apenas 2 se encontram inscritos, o que é uma evidência em associação à opinião negativa dos participantes.

Os participantes referem que existe alguma confusão na identidade dos psicólogos do Trabalho e das Organizações talvez pelo facto de existirem psicólogos a exercer atividade profissional em domínios da PTO que desconhecem a vertente teórico-prática desta área. Esta afirmação é corroborada nesta afirmação discursiva do participante: “*Bom o que é que...o que acontece nesses casos, conheço vários, conheço inclusive psicólogas que até tiram masters em gestão de recursos humanos, portanto são psicólogas clínicas com masters em gestão de recursos humanos, ok...Ahn, nem são... nem são psicólogas do trabalho, nem por um lado nem por o outro, portanto, e fazem, e depois querem exercer psicologia do trabalho, e sem saber como, fazem assim uma coisa muito híbrida.*” (ED)]. A importância da formação profissional para o exercício de uma atividade profissional prevê-se como um pressuposto básico para os participantes: “*... Primeiro acho que as pessoas têm direito a, a mudarem as suas, as suas funções ao longo da vida (...) acho que não há nada estático (...) Apesar de no meu percurso profissional eu ter sido sempre psicóloga das organizações, ahn... Não quer dizer com isso que outras pessoas não possam evoluir ou mudar os seus interesses (...) acho é que podem, que qualquer pessoa que intervenha numa área de especialidade tem que se informar e formar*” (P2).

A proximidade da Psicologia do Trabalho e das Organizações com outras áreas do conhecimento científico é também um fator de extrema importância que foi salientada pelos diferentes participantes, apontando a Gestão de Recursos Humanos como a área mais próxima da mesma a nível funcional: “*Esta dificuldade em distinguir um psicólogo do trabalho? Até porque nós somos psicólogos do trabalho, e muitas vezes organizações (...) o gestor de recursos humanos e o gestor, às vezes são... São assemelhados a nós, no sentido em que o que eles fazem, é...é contratos, é processamentos salariais, e isso qualquer um faz... Faz um psicólogo ou faz um gestor.*” (E). Alguns participantes referem também que na sua atividade profissional exercem funções com uma designação associada a esta área: “*Mas eu basicamente assumo funções como uma gestora de recursos humanos... Uma técnica de recursos humanos...*” (P1).

Os *stakeholders* fazem parte da dinâmica organizacional (Benneworth & Jongbloed, 2010), pelo que a sua perceção é um importante contributo na definição da identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. No sentido de dar resposta à questão de investigação entrevistaram-se dois *stakeholders*, de diferentes organizações, que trabalham ou trabalharam com psicólogos do Trabalho e das Organizações, e quando inquiridos sobre a importância desta atividade profissional ambos referiram a grande contribuição destes profissionais: *“Acho que é bastante importante... (...) E acho que a psicologia do trabalho tem que ser, uma, uma, é uma área dentro da higiene, segurança e saúde no trabalho. Portanto eu acho que é mais uma área de intervenção com a qual os técnicos de higiene e segurança e, a própria medicina de segurança tem que, tem que estabelecer relações não é? No fundo acho que é uma área em que é preciso estabelecer inter-relações para todas as coisas funcionarem melhor e pa, e para atuarmos todos no mesmo sentido não é?”* (ST1). Também foi possível observar, através dos dados recolhidos nas entrevistas aos diferentes *stakeholders* que existe alguma confusão relativamente à definição do papel do psicólogo do Trabalho e das Organizações para os *stakeholders*: *“... as pessoas sentem-se apoiadas, pelo menos têm com quem falar... E como é uma pessoa que acaba por ser um pouco externa à empresa, ajuda um bocadinho (...) Esse, esse papel. Porque nem sempre é fácil olhar para nós, ter que trabalhar, e ter alguns desabafos...”* (ST2). É importante de acordo com Benjamin e Louw-Potgieter (2008) que os psicólogos do Trabalho e das Organizações procurem definir a sua identidade profissional. Sendo que quanto maior a eficácia na definição da sua identidade profissional, menor será a confusão de outros intervenientes organizacionais, nomeadamente os *stakeholders*, relativamente à atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Com o avançar dos anos a PTO teve maior reconhecimento e a sua expansão foi cada vez maior, e assim se prevê o futuro da PTO, de acordo com os participantes: *“Numa perspetiva de crescimento... De desenvolvimento de, das organizações... Ahn... Sempre que for necessário recrutar alguém ou que reforçar alguma equipa, das áreas de recursos humanos, eu diria que os psicólogos estarão à frente...”* (OE).

Depois de analisados os dados é possível afirmar que existe ainda uma dificuldade na definição da identidade profissional dos psicólogos do Trabalho e das Organizações, e pelo constatado no presente estudo tal facto poderá dever-se a não haver uma definição clara de um colégio desta área da Psicologia, pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. A realidade retrata que nos anúncios de emprego para a área apelidam a função de “Técnico de Recursos Humanos” e a formação académica exigida é apenas em Psicologia, o que pode suscitar profissionais de outras áreas de especialização em Psicologia ou outras a exercer a mesma atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. De acordo com Guerra (2007) em Portugal a identidade profissional do psicólogo aparece ainda com uma imagem associada ao psicólogo clínico e nas organizações ao técnico de Recursos Humanos. Nesta investigação estes domínios foram também evidentes. Powell-Williams (2009) existe uma proximidade de funções entre o Gestor de Recursos Humanos e o psicólogo do

Trabalho e das Organizações. A diversidade das funções que o psicólogo do Trabalho e das Organizações pode ter parece estar fortemente ligada à confusão da sua identidade. Assim sendo, é possível constatar que torna-se difícil definir a identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações: “*Esta dificuldade em distinguir um psicólogo do trabalho? Até porque nós somos psicólogos do trabalho, e muitas vezes organizações (...) o gestor de recursos humanos e o gestor, às vezes são... São assemelhados a nós, no sentido em que o que eles fazem, é...é contratos, é processamentos salariais, e isso qualquer um faz... Faz um psicólogo ou faz um gestor.*” (E).

A definição da identidade profissional é caracterizada pelas competências e as suas aplicações ao contexto real (Bryson & Hosken, 2005). De acordo com Beijgaard, Meijer, e Verloop (2004) a identidade profissional é expressa não apenas pelas conceções que o indivíduo tem acerca de si como também à interação que este tem com a sua dinâmica organizacional. Neste sentido, tentou perceber-se detalhadamente a perceção da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, por profissionais da área, do que é descrito em anúncios de emprego e no ensino superior nacional desta área e dos diferentes *stakeholders*.

A identidade profissional surge do conhecimento, habilidades e atitudes, associado aos padrões de prática e códigos éticos característicos (Haverkamp et al., 2011). De acordo com o relato dos participantes existe alguma dificuldade na definição a nível da identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. De acordo com os dados encontrados este facto deve-se à panóplia de formações existentes em Portugal para uma mesma área da Psicologia, bem como à não existência de colégios de especialidade na OPP, ao exercício de funções nesta área da Psicologia sem formação específica, também à semelhança a nível funcional com outras áreas de formação.



## CAPÍTULO IV. CONCLUSÃO

A presente investigação contempla como ponto central a realidade percebida pelos participantes, de modo a conhecer as representações sobre a atividade profissional dos psicólogos do Trabalho e das Organizações para os indivíduos com formação académica em PTO e para os diferentes *stakeholders* que com eles interagem. O estudo das competências é um importante domínio da PTO (Bryson & Hosken, 2005). Para caracterizar a atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações procedeu-se à construção de um perfil de competências. A criação deste perfil de competências foi possível através da abordagem de diferentes subquestões que se traduzem em tópicos essenciais para melhorar a complexidade do mesmo perfil.

O Homem é o seu próprio meio de percepção acerca do seu trabalho (Durrive, 2011), e nesse sentido para além do perfil de competências, contemplou-se também como objetivo da investigação a percepção da identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações. O trabalho é construído por um conjunto de regras, valores, relações sociais e de poder (Durrive, 2011). A importância da identidade profissional aparece associada à PTO nesta investigação, pois de acordo com Beijaard, Meijer, e Verloop (2004) o conceito de identidade profissional refere-se às crenças e expectativas que um indivíduo tem acerca da sua atividade de trabalho. Como anteriormente referido, a PTO através das suas metodologias estuda a interação entre o trabalho e o Homem (Silzer & Campbell, 2006).

A identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações parece estar ainda muito distante da sua definição social, de acordo com a investigação aqui desenvolvida. Este fator parece estar intimamente ligado com a oferta de emprego nesta área da Psicologia estar pouco clarificada. Nos anúncios de emprego consultados, não há uma especificidade concreta para a formação académica necessária, para exercer a atividade profissional para o qual o próprio anúncio foi criado. Ou seja, além das empresas não especificarem qual a formação académica em Psicologia essencial para exercer a designada atividade profissional, parecem também recrutar outras áreas de formação académica para a mesma atividade.

No que se refere aos guias de mestrado do Ensino Superior em Portugal estes parecem ser pouco claros, e alguns deles são globais, ou seja, podem aglomerar informação de diferentes especializações em Psicologia, nomeadamente pertencentes à mesma instituição. Não existe uma definição clara também por parte das instituições de Ensino Superior pelo que claramente se traduz num domínio que pode gerar confusão. Apesar de a Psicologia ser uma ciência com diversas especializações e de todas as formações do Ensino Superior oferecerem o grau académico de “psicólogo” independentemente da área da Psicologia, a especialização surge e define o papel do psicólogo em qualquer que seja a área de especialidade. Se é claro que existe uma diversidade de

especializações oferecidas pelas diferentes instituições, também devia ser claro a existência de referências nos guias de mestrado particulares para cada uma dessas mesmas especializações.

A falta de consenso relativamente à definição da identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações, surge por diversos motivos. Quer pela variabilidade de ofertas formativas no Ensino Superior nacional, quer pela existência de áreas de conhecimento próximas à PTO que acabam por realizar as mesmas tarefas a nível funcional. Sendo que o exercício de atividade profissional específico da PTO por diferentes profissionais e a inexistência de colégios de especialização na OPP também contribuem para esta falta de consenso. Apesar de ser evidente para os participantes a importância da definição da identidade profissional dos psicólogos do Trabalho e das Organizações, também é contraditório o facto dos mesmos assumirem o exercício da atividade profissional como técnicos de Recursos Humanos que realizaram uma formação em PTO. Ou seja, no fundo, apesar de existirem fatores que propiciam a definição pouco precisa da identidade profissional dos psicólogos desta área, os mesmos assumem uma designação que pode gerar esta mesma imprecisão. Também é importante referir que estes fatores se podem traduzir numa incerteza para os diferentes *stakeholders* que contactam com o psicólogo do Trabalho e das Organizações, como aliás foi evidente nesta investigação.

Relativamente ao futuro desta atividade profissional a investigação refere ser uma área imprescindível no seu principal domínio, a compreensão do trabalho humano. Com a crescente evolução do mercado de trabalho o psicólogo do Trabalho e das Organizações pode ser cada vez mais imprescindível (Guerra, 2007). Esta perspetiva é claramente evidenciada pelos participantes, sendo que é apontado uma crescente expansão desta área e consequentemente do papel do psicólogo. Quando se foca o estudo do trabalho deverá atender-se a definição de papéis, funções e relações interpessoais (Rolle, 2009).

As metodologias de investigação eleitas possibilitam o acesso à real representatividade da PTO para os participantes do estudo, sendo possível analisar detalhadamente as suas conceções, visto que a linguagem, tal como referido anteriormente é a forma mais figurativa que cada ser humano tem para expor uma ideia. A investigação qualitativa permitiu dar visibilidade às ideias dos indivíduos sobre a PTO e consequentemente dar visibilidade a esta atividade profissional, em crescente crescimento.

Apesar dos objetivos de investigação terem sido cumpridos, e as questões de investigação terem sido respondidas, esta investigação comporta algumas limitações. O que torna a investigação particular, pela globalidade e centralidade do papel psicólogo do Trabalho e das Organizações pode ser apontado como uma limitação do estudo. Neste sentido como sugestão para um estudo futuro destaca-se a necessidade de estruturar por área de intervenção o trabalho real, competências individuais e competências técnicas associadas. Ou seja, seria importante associar a cada domínio a sua especificidade.

O estudo limita-se à análise dos dados recolhidos, quer por entrevistas quer por análise de documentos. Para complementar esta especificidade seria importante realizar observação no contexto de trabalho, que permitisse clarificar aspetos mais práticos, de forma a descrevê-los.

Uma outra limitação que poderá ser apontada é a nível temporal. Caso o período temporal fosse maior, seria importante associar a cada psicólogo do Trabalho e das Organizações entrevistado diferentes perspetivas de *stakeholders*. Anteriormente foi referido Bycroft (2010) que cada organização tem a sua própria cultura organizacional. Como apenas foram entrevistados dois *stakeholders* nada nos garante que a perceção que estes têm acerca da atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações não esteja associada à cultura da organização. Como anteriormente referido e reportando Freeman (1984) através dos *stakeholders* de uma organização é possível interpretar as interações organizacionais. Poderá ser interessante num estudo futuro associarem-se diferentes *stakeholders*, no sentido de se apurar melhor as perceções dos intervenientes em relação à atividade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

A investigação que se encontra aqui retratada poderá ser fonte de consulta para potenciais interessados em perceberem claramente a especificidade do psicólogo do Trabalho e das Organizações, visto que não existe um perfil de competências em Portugal que caracterize a sua globalidade da intervenção destes profissionais. O perfil de competências poderá ser apontado como específico da PTO, pelo que o mesmo define a singularidade dos psicólogos neste domínio. As competências dão significado ao processo de trabalho e à construção da identidade profissional (Gaudron & Croity-Belz, 2005; Hodgson, 1998). A identidade profissional do psicólogo do Trabalho e das Organizações é gerada pela singularidade da sua atuação, pelo que o perfil de competências poderá auxiliar nesta definição.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaluf, M. (2007). Formação. *Laboreal*, 3(1), 54-56. Consultado em: [http://laboreal.up.pt/media/artigos/124/54\\_56pt.pdf](http://laboreal.up.pt/media/artigos/124/54_56pt.pdf)
- Alderfer, C. P. (1980). The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11(3), 459-468.
- Alves, P. V. (2008). Equipa multiprofissional de saúde e formação em contexto de trabalho: O caso de um serviço hospitalar. *Revista de Ciências da Educação*, 5, 19-32. Consultado em: <http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/Sisifo05PatriciaAlves.pdf>
- American Psychological Association [APA] (2002). *American Psychological Association ethical principles of psychologists and code of conduct*. Consultado em: <http://www.apa.org/ethics/code2002.html>
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2005). *Handbook of industrial, work & organizational psychology*. London: Sage Publications Company.
- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. (2005). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Harlow: Prentice Hall/Financial Times.
- Austin, J. T., Daves, S. A., & Kazdin, A. E. (2000). Industrial and organizational psychology: History of the field. *Encyclopedia of psychology*, 4, 252-255.
- Baba, C., Chereches, R., Ticlau, T., & Mora, C. (2009). Organizational diagnosis: a management tool for change. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 25, 32-39.
- Bahadori, M., & Nejati, M. (2011). Influential determinants in human resources development: A study of the managers in the health services sector. *Journal of Society for development in new net environment in B&H*, 5(5), 1182- 1186.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363-399.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107-128. DOI: 10.1016/j.tate.2003.07.001
- Belei, R. A., Gimenez-Paschoal, S. R., Nascimento, E. N., & Matsumoto, P. H. V. R. (2008). O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. *Cadernos de Educação*, (30), 187-199.
- Benjamin, J., & Louw-Potgieter, J. (2008). Professional work and actual work: The case of industrial psychologists in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 38(1), 116–135.
- Benneworth, P., & Jongbloed, B. W. (2010). Who matters to universities? A stakeholder perspective on humanities, arts and social sciences valorization. *Higher Education*, 59, 567-588. DOI: 10.1007/s10734-009-9265-2

- Brickson, S. L. (2005). Organizational identity orientation: Forging a link between organizational identity and organizations relations with stakeholders. *Administrative Science Quarterly*, 50, 576-609.
- Bryson, J., & Hosken, C. (2005). What does it mean to be a culturally competent I/O psychologist in New Zealand? *New Zealand Journal of Psychology*, 34(2), 69-76.
- Bycroft, M. (2010). The trials of theory: Psychology and institutionalist economics, 1910–1931. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 46(2), 144-164. DOI: 10.1002/jhbs.20423
- Campos, K. C. L., Duarte C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho: Retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 702-717.
- Candeias, N. M. F. (1997). Conceitos de educação e de promoção em saúde: mudanças individuais e mudanças organizacionais. *Rev. Saúde Pública*, 31(2): 209-213.
- Cappelle, M. C. A., Melo, M. C. de O. L., & Gonçalves, C. A. (2011). Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. *Revista de Administração UFLA*, 5(1), 69–85.
- Cardoso, O. O. (2006). Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. *Revista de Administração Pública*, 40(6), 1123-1124.
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enfermagem*, 15(4), 679-84.
- Chizzotti, A. (2003). A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafio. *Revista Portuguesa de Educação*, 16(2), 221-236.
- Clot, Y. (2004). Le travail entre fonctionnement et développement. *Bulletin de psychologie*, 57(1), 5-12.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail: Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-42.
- Coelho, V., Brás, P., Pereira, L., & Amaro, A. (2012). Um país de psicólogos? Análise da formação universitária em psicologia em Portugal. *Revista oficial da Ordem dos Psicólogos Portugueses*, (2), 14-15.
- Collins, C. J., & Clark, K. V. (2003). Strategic human resource practices, top management, team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740–751.
- Coutinho, C. P., Sousa, A., Dias, A., Bessa, F., Ferreira, M. J., & Vieira, S. (2009). Investigação-acção: metodologia preferencial nas práticas educativas. *Psicologia, Educação e Cultura*, 8(2), 455-479
- Cunha, D. (2006). A formação humana entre o conceito e a experiência de trabalho: elementos para uma pedagogia da actividade (resumo). *Laboreal*, 2(1), 42-44. Consultado em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112265165517591>

- Decreto-Lei 102/2009 de 10 de setembro. *Diário da República, nº 176/09 - I Série*. Assembleia da República. Lisboa.
- Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: Competency based a review of systems and management approaches. *Information Management & Computer Security, 14*(1), 51-64. DOI: 10.1108/09685220610648373
- Driessnack, M., Sousa, V. D., Mendes, I. A. C. (2007). Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 15*(4), 183-187.
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trabalho, Educação e Saúde, 9*(1), 47-67.
- Echternacht, E. (2008). Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: Elementos para a reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal, 4*(1), 46-55. Consultado em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822343965929;38;2>
- Ferreira, J. J. M., Azevedo, S. G., & Cruz, M. R. P. (2008). A logística e o processo de crescimento das organizações: A teoria do ciclo de vida. *Panorama socioeconómico, 26*(36), 34-48.
- Filipovic, D., Podrug, N., & Kristo, M. (2010). Assessment of relations between stewardship and stakeholder theory. *Annals of DAAAM & Proceedings, 21*(1), 1229-1230.
- Flaherty, J. (2010). *Coaching: Evoking excellence in others*. United States of America: Elsevier Inc.
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. C. C. (2004). Alinhando estratégia e competências. *Revista de Administração de Empresas, 44*(1), 44 - 57.
- Fontanella, B. J. B., Luchesi, B. M., Saidel, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R., & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Caderno Saúde Pública, 27*(2), 389-394.
- Franke, F., & Felfe, J. (2012). Transfer of leadership skills: The influence of motivation to transfer and organizational support in managerial training. *Journal of Personnel Psychology, 11*(3), 138. DOI: 10.1027/1866-5888/a000066
- Freedman, A. M. (2011). Using action learning for organization development and change. *Organization Development Practitioner, 43*(2), 7-13.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman Publishing, Inc.
- Freire, J. (2004). Alguns problemas metodológicos da análise das organizações: As metodologias de observação. *Etnográfica, 8*(1), 19-29.
- Fruyt, F. D., & Salgado, J. F. (2003). Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field. *European Journal of Personality, 17*, 123–131. DOI: 10.1002/per.486
- Gaudron, J. P., & Croity-Belz, S. (2005). Bilan de compétences: États des recherches sur les processus psychologiques en jeu. *Psychologie du Travail et des Organisations, 11*, 101–114. DOI: 10.1016/j.pto.2005.04.002

- Godoy, A. (2005). Refeltindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 3(2), 81-89.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The Quantitative Report*, 8(4), 597-606.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Work and organizational psychology: Scientific production and methodological challenges. *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Greenwood, J., & Jovanovic, B. (1999). The it revolution and the stock market. *National Bureau of Economic Research*, 35(3), 293-316.
- Griffin, M. A., Landy, F. J., & Mayocchi, L. (2002). Australian influences on Elton Mayo: The construct of reverie in industrial society. *History of Psychology*, 5(4), 356-375. DOI:10.1037//1093-4510.5.4.356
- Guerra, J. (2007). Papel do Psicólogo nas organizações (empresas). *Psicologia.pt: O Portal dos Psicólogos*. Consultado em: [http://www.psicologia.pt/profissional/emprego/ver\\_artigo.php?id=117&grupo=1](http://www.psicologia.pt/profissional/emprego/ver_artigo.php?id=117&grupo=1)
- Haleblian, J., & Finkelstein, S. (1999). The influence of organizational acquisition experience on acquisition performance: A behavioral learning perspective. *Administrative Science Quarterly*, 44, 29-56.
- Harris, J. S., Fries, J. (2002). The health effects of health promotion In M. P. O'Donnell (3ªEd.), *Health promotion in the workplace* (1-19). Toronto: Thomson Learning, Inc.
- Haverkamp, B. E., Robertson, S. E., Cairns, S. L., & Bedi, R. P. (2011). Professional issues in Canadian counselling psychology: Identity, education, and professional practice. *Canadian Psychology*, 52(4), 256-264.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. London: SAGE Publications Ltd
- Hodgkinson, G. P. (2006). The role of JOOP (and other scientific journals) in bridging the practitioner–researcher divide in industrial, work and organizational (IWO) psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 173–178. DOI: 10.1348/096317906X104013
- Hodgson, G. M. (1998). Competence and contract in the theory of the firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 35, 179-201.
- Holman, D., Wood, S., Wall, T. D., & Howard, A. (2004). Introduction to the essentials of the new workplace. In D., Holman, T. D., Wall, C. W., Clegg, P., Sparrow & A., Howard (Ed.), *The Essentials of the New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (1-14). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Hsueh, Y. (2002). The Hawthorne experiments and the introduction of Jean Piaget in American industrial psychology, 1929–1932. *History of Psychology*, 5(2), 163-189. DOI: 10.1037//1093-4510.5.2.163
- Husillos, J., & Álvarez-Gil, M. J. (2008). A stakeholder-theory approach to environmental disclosures by small and medium enterprises (SMES). *Revista de Contabilidad: Spanish Accounting Review*, 11(1), 125-156.
- Ilgel, D. R. (1990). Health Issues at Work: Opportunities for Industrial/Organizational Psychology. *American Psychological Association*, 45(2), 273-283.
- Jones, K. (2004). Mission drift in qualitative research, or moving toward a systematic review of qualitative studies, moving back to a more systematic narrative review. *The Qualitative Report*, 9(1), 95-112. Consultado em: <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR9-1/jones.pdf>
- Khan, M. A., Iqbal, N., Khattak, M. A., & Ghafoor, M. M. (2012). Constructive relationship between employee's adaptability and performance builds up new trends and practices in Pakistani organizations. *European Journal of Social Sciences*, 32(4), 598-606.
- Kirk, N., MacRaild, D. M., & Nolan, M. (2009). Introduction: Transnational ideas, activities, and organizations in labour history 1860s to 1920s. *Laboratory History Review*, 74(3), 221-232. DOI 10.1179/096156509X12513818419493
- Königová, M. & Fejfar, J. (2000). Evaluation and development of managerial competencies. *Scientific Papers of the University of Pardubice*, 23(1), 68-80.
- Mattos, P. (2006). A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. *Revista de Administração Pública*, (39), 823-847.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study. In L. Bickman, & D. J. Rog (Ed.), *The SAGE handbook of applied social research methods*, 214- 253. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McIntyre, S. E. (2007). Como as pessoas gerem o conflito nas organizações: Estratégias individuais negociais. *Análise psicológica*, 2(15), 295-305.
- Milare, S. A., & Yoshida, E. M. P. (2007). Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. *Psicologia: Teoria e Prática*, 9(1), 86-99.
- Minayo, M. C. S., & Sanches, O. (1993). Quantitative and qualitative methods: Opposition or complementarity? *Caderno de Saúde Pública*, 9(3): 239-262.
- Montmollin, M. (1977). Industrial Psychology in France. *Personnel Psychology*, 30, 671-678.
- Moraes, R. (2003). Uma tempestade de luz: A compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação*, 9(2), 191-211.
- Morais, A. M., & Neves, I. P. (2007). Fazer investigação usando uma abordagem metodológica mista. *Revista Portuguesa de Educação*, 20(2), 75–104. Consultado em:



- [http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S087191872007000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S087191872007000200004&script=sci_arttext)
- Morrow, S., & Idle, C. (2008). Understanding change in professional road cycling. *European Sport Management Quarterly*, (4), 315-335. DOI: 10.1080/16184740802461603
- Muniz-Oliveira, S. (2010). Um estudo sobre o trabalho de elaboração de parecer do professor de pós-graduação. *D.E.L.T.A.*, 26(2), 289-317.
- Münsterberg, H. (1994). Psychology and history. *Psychological Review*, 101(2), 230-236.
- Murray, J. & Livingston, G. (1998). A qualitative study of adjustment to caring for an older spouse with psychiatric illness. *Ageing & Society*, 18(6), 659-671.
- Nascimento, R. F. L., Lopes, R. M. F., & Argimon, I. L. (2005). Avaliação de desempenho nas organizações. *Psicologia.pt: O Portal dos Psicólogos*. Consultado em : <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0241.pdf>
- Neves, J. L. (1996). Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 1(3), 1-5.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). *Código Deontológico Da Ordem Dos Psicólogos Portugueses*. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses. Disponível em: [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo\\_deontolaogico.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo_deontolaogico.pdf)
- Owen, C. A. (2007). Analyse de l'activité de travail dans la gestion des situations d'urgence. *Activités*, 4(1), 207-216.
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counselling Psychology*, 52(2), 137-145. DOI: 10.1037/0022-0167.52.2.137
- Potter, J., & Hepburn, A. (2005). Qualitative interviews in psychology: problems and possibilities. *Qualitative Research in Psychology*, 2, 1-27.
- Powell-Williams, K. (2009). Introduction and overview of work psychology. In L., Matthewman, A., Rose, & A., Hetherington (Ed.). *Work Psychology, an introduction to human behaviour in the workplace* (2-26). New York: Oxford University Press.
- Prymes, Y. (2011). Organization history (OHx): Making the construct explicit in organization change literature. *Organization Development Practitioner*, 43(2), 40-45.
- Pugh, D. S. (1966). Modern organization theory: A psychological and sociological study. *Psychological Bulletin*, 66(4), 235-251.
- Ranade, S., Tamara, C., Castiblanco, E., & Serna, A. (2010). Mapping competencies. *Mechanical Engineering*, 132(2), 30-34.
- Rhodes, C., & Scheeres, H. (2004). Developing people in organizations: Working (on) identity. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 175-193. DOI: 10.1080/158037042000225209
- Ribeiro, J. L. P. (2002). O consentimento informado na investigação em psicologia da saúde é necessário? *Psicologia, Saúde & Doenças*, 3(1), 11-22.

- Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Roe, R. A. (1995). Work & Organizational Psychology as a basic discipline. An alternative view and its implications. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 1(2), 145-156.
- Rolle, P. (2009). Organização. *Laboreal*, 5(2), 109-112. Consultado em: <http://laboreal.up.pt/media/artigos/263/109-112C.pdf>
- Schaufeli, W. B. (2004). The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An international review*, 53(4), 502-517.
- Sennegon, B., Grison, B., Ravier, P., & Buttelli, O. (2012). Analyse de l'activité à bord de dragues aspiratrices: Une méthodologie exploratoire combinant données psychologiques et physiologiques. *Activités*, 9(2), 112-112-132. Consultado em: <http://www.activites.org/v9n2/v9n2.pdf>
- Serapioni, M. (2000). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 187-192.
- Silverstein, L. B., Auerbach, C. F., & Levant, R. F. (2006). Using qualitative research to strengthen clinical practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(4), 351-358. DOI: 10.1037/0735-7028.37.4.351
- Silzer, R., & P. Campbell, D. P. (2006). Executive selection and development: I/O psychology science and practice. *Monitor on Psychology (American Psychological Association)*, 37(10), 59.
- Smilga, C. (2000). Rôle des psychologues dans les organisations. *Revue québécoise de psychologie*, 21(3), 7-13.
- Sovienski, F., & Stigar, R. (2008). Recursos Humanos x Gestão de pessoas. *Revista Científica de Administração e Sistemas de informação*, 10(10), 51-61.
- Spencer, L., Ritchie, J., Lewis, J., & Dillon, L. (2003). *Quality in Qualitative Evaluation: A framework for assessing research evidence*. London: Cabinet Office
- Stroobants, M. (2006). Competência. *Laboreal*, 2(2), 78-79. Consultado em: [http://laboreal.up.pt/media/artigos/75/78-79\\_dicionario.pt.pdf](http://laboreal.up.pt/media/artigos/75/78-79_dicionario.pt.pdf)
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7(1), 37-46. Consultado em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v7n1/10952.pdf>
- Teixeira, E. B. (2003). A análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais. *Desenvolvimento em questão*, 1(2), 177-201.
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report Volume*, 15(3), 754-760.
- Vall, N. (2010). Bringing art to 'the man in the back street': regional and historical perspectives of labour and the evolution of cultural policy in Europe 1945–1975. *Labour history review*, 75(1), 30-43. DOI 10.1179/096156510X12568148663845

- Wilderom, C. P. M., & Miner, J. B. (1991). Defining voluntary groups and agencies within organization science. *Organization Science*, 2(4), 366-378.
- Wisner, A. (2012). A antropotecnologia, ferramenta ou engodo? *Laboreal*, 8(2), 15-31. Consultado em: <http://laboreal.up.pt/media/artigos/410/11-14.pdf>
- Wolff, C. J., Dachler, H. P., Hosking, D.M., Hurley, J. & Toplis, J. (1991). An invitation to construct a policy for the European work and organizational psychologist. *European Work and organizational Psychologist*, 1(1), 1-8.
- Wong, V. (2008). *Organizational psychology in HRM: A short paper on how organizational psychology can be applied to the human resource profession*. Disponível em: <http://www.psyasia.com/support/Knowledgebase/Article/GetAttachment/386/76>
- Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2009). *The Evolution of management thought*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Zanelli, J. C. (1995). Formação profissional e atividades de trabalho dos psicólogos nas organizações: Proposições alternativas de análise na perspectiva de sistemas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 11(1), 41-49.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., Bastos, A. V. B. (2007). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Zouwen, J. V., & Smit, J. H. (2006). Effective repair in survey interviews. *Quality & Quantity*, 40, 245-258. DOI: 10.1007/s11135-005-6102-2.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1: Termo de consentimento informado**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

No âmbito do desenvolvimento de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia – Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Universidade Católica Portuguesa – Porto, pretendo realizar um estudo acerca da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações, com os objetivos: caracterizar a dimensão operacional da atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações na organização (comportamento organizacional, formação, análise do trabalho); elaborar um perfil de competências que caracterize a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Assim, venho por este meio solicitar a sua colaboração para uma entrevista, sendo que a sua participação é de máxima importância, voluntária e sem qualquer carácter remunerativo, mas se, por qualquer razão, não quiser participar, ou quiser desistir, tem todo o direito de o fazer.

A entrevista realizada será gravada em formato áudio e transcrita. De ressaltar que todos os dados serão mantidos em confidencialidade, visto que os resultados serão codificados e utilizados apenas neste estudo. No final do estudo, proceder-se-á ao envio de uma cópia do mesmo para si (e nos casos aplicáveis para a sua organização).

#### **Declaração de participação**

Eu, \_\_\_\_\_, manifesto expressamente a minha concordância e o meu consentimento para a realização do procedimento acima descrito, e declaro que tomei conhecimento sobre os objetivos do estudo e do meu papel no mesmo.

**Assinatura do participante:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_/\_\_/\_\_\_\_

## **ANEXO 2: Guião de entrevista semiestruturada - Psicólogo do Trabalho e das Organizações**

Antes de tudo quero agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo. Sou aluna da Universidade Católica Portuguesa, e encontro-me a realizar o Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, assim, venho por este meio, colocar-lhe algumas questões sobre o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações com o objetivo de o caracterizar, sendo este o tema do meu estudo. Devo referir que a sua participação é voluntária e anónima, pelo que todos os dados obtidos são confidenciais e utilizados, única e exclusivamente, para efeitos de investigação/pesquisa. Como anteriormente referido, a entrevista será gravada em formato de áudio e, posteriormente, transcrita. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si.

1. Será relevante, para efeitos de caracterização dos participantes, alguns dados sociodemográficos, e neste sentido, estimaria apenas saber a sua idade.
2. Bom, para começar gostaria que falasse sobre a sua formação académica.
3. Porque optou por esta área de especialização da Psicologia? (Exerce funções na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações há quantos anos?)
4. Num dia normal de trabalho como descreveria as suas funções?
5. Nem todos os Psicólogos que exercem funções nesta área têm especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, como encara esta realidade?
6. Se tivesse de convencer alguém que se encontrasse indeciso em optar por esta área ou outra qualquer área da Psicologia como a convenceria?
7. As competências e habilidades são essenciais numa organização. E estas podem ser individuais, ou seja, caracterizadas pela capacidade de exercer uma determinada tarefa e pelos conhecimentos e habilidades gerais que um indivíduo possui, ou podem ser técnicas (organizacionais) e dizem respeito aos conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho. Assim sendo, quais considera serem as suas competências individuais que o tornam uma mais-valia no mundo da Psicologia do Trabalho e das Organizações?
  - 7.1. E as suas competências técnicas?
8. Qual é, no seu ponto de vista, numa organização, a importância da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?
9. Qual a sua ideia em relação ao mercado de trabalho na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações antes de exercer atividade profissional nesta área?
10. Qual é, na sua visão, a opinião dos seus colegas de trabalho sobre o Psicólogo do Trabalho e das Organizações?
11. Se tivesse de recrutar alguém para exercer a atividade de Psicólogo do Trabalho e das Organizações quais as características essenciais que exigiria que essa pessoa tivesse?

12. Existem, no mercado de trabalho, diferentes profissões com funções semelhantes. Considera que a atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações tem semelhanças com alguma outra? Se sim, qual considera ser essa atividade profissional?

13. Considera que a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações trabalha em parceria com outras áreas? De que forma se complementam as mesmas? O que distingue o seu contributo, como Psicólogo do Trabalho e das Organizações, do contributo das áreas que considera complementares?

14. Como encara o seu futuro como Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

Quero agradecer a sua participação. Como referi anteriormente as informações desta entrevista são confidenciais e, por este motivo, serão apenas utilizados para efeitos de pesquisa. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si. Tem alguma questão ou quer referir alguma coisa que considere relevante? Obrigada.

### **ANEXO 3: Guião de entrevista semiestruturada - Orientador de estágio curricular em Psicologia do Trabalho e das Organizações**

Antes de tudo quero agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo. Sou aluna da Universidade Católica Portuguesa, e encontro-me a realizar o Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, assim, venho por este meio, colocar-lhe algumas questões sobre o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações com o objetivo de o caracterizar, sendo este o tema do meu estudo. Devo referir que a sua participação é voluntária e anónima, pelo que todos os dados obtidos são confidenciais e utilizados, única e exclusivamente, para efeitos de investigação/pesquisa. Como anteriormente referido, a entrevista será gravada em formato de áudio e, posteriormente, transcrita. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si.

1. Será relevante, para efeitos de caracterização dos participantes, alguns dados sociodemográficos, e neste sentido, estimaria apenas saber a sua idade.

2. Bom, para começar gostaria que falasse sobre a sua formação académica.

3. Porque optou por esta área de especialização da Psicologia?

4. Num dia normal de trabalho, enquanto orientador de um estagiário, como descreveria as funções que são exetáveis que o mesmo realize?

5. Nem todos os Psicólogos que exercem funções nesta área têm especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, como encara esta realidade, na posição de orientador de um estágio?

6. As competências e habilidades são essenciais numa organização. E estas podem ser individuais, ou seja, caracterizadas pela capacidade de exercer uma determinada tarefa e pelos conhecimentos e habilidades gerais que um indivíduo possui, ou podem ser técnicas (organizacionais) e dizem respeito aos conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho. Assim sendo, quais considera serem as suas competências individuais que tornam um futuro psicólogo do Trabalho e das Organizações uma mais-valia no mundo da Psicologia do Trabalho e das Organizações?

6.1. E as suas competências técnicas?

7. Qual é, no seu ponto de vista, numa organização, a importância da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

8. Qual a sua ideia em relação ao mercado de trabalho na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações para os futuros Psicólogos do Trabalho e das Organizações?

9. Se tivesse de recrutar alguém para estagiar, especializado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, para esta organização, quais seriam as características essenciais para contratar uma determinada pessoa?



10. Existem, no mercado de trabalho, diferentes profissões com funções semelhantes. Considera que a atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações tem semelhanças com alguma outra? Se sim, qual considera ser essa atividade profissional?

11. Considera que a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações trabalha em parceria com outras áreas? De que forma se complementam as mesmas? O que distingue o seu contributo, como Psicólogo do Trabalho e das Organizações, do contributo das áreas que considera complementares?

12. Como crê que será o futuro profissional dos atuais estagiários e futuros Psicólogos do Trabalho e das Organizações?

Quero agradecer a sua participação. Como referi anteriormente as informações desta entrevista são confidenciais e, por este motivo, serão apenas utilizados para efeitos de pesquisa. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si. Tem alguma questão ou quer referir alguma coisa que considere relevante? Obrigada.

#### **ANEXO 4: Guião de entrevista semiestruturada - Estagiário em Psicologia do Trabalho e das Organizações**

Antes de tudo quero agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo. Sou aluna da Universidade Católica Portuguesa, e encontro-me a realizar o Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, assim, venho por este meio, colocar-lhe algumas questões sobre o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações com o objetivo de o caracterizar, sendo este o tema do meu estudo. Devo referir que a sua participação é voluntária e anónima, pelo que todos os dados obtidos são confidenciais e utilizados, única e exclusivamente, para efeitos de investigação/pesquisa. Como anteriormente referido, a entrevista será gravada em formato de áudio e, posteriormente, transcrita. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si.

1. Será relevante, para efeitos de caracterização dos participantes, alguns dados sociodemográficos, e neste sentido, estimaria apenas saber a sua idade.

2. Bom, para começar gostaria que falasse sobre a sua formação académica.

3. Porque optou por esta área de especialização da Psicologia?

4. Num dia normal de trabalho, enquanto estagiário, como descreveria as suas funções?

5. Nem todos os Psicólogos que exercem funções nesta área têm especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, como encara esta realidade?

6. Se tivesse de convencer alguém que se encontrasse indeciso em optar por esta área ou outra qualquer área da Psicologia como a convenceria?

7. As competências e habilidades são essenciais numa organização. E estas podem ser individuais, ou seja, caracterizadas pela capacidade de exercer uma determinada tarefa e pelos conhecimentos e habilidades gerais que um indivíduo possui, ou podem ser técnicas (organizacionais) e dizem respeito aos conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho. Assim sendo, quais considera serem as suas competências individuais que o tornam uma mais-valia no mundo da Psicologia do Trabalho e das Organizações?

7.1. E as suas competências técnicas?

8. Qual é, no seu ponto de vista, numa organização, a importância da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

9. Qual a sua ideia, como futuro profissional, em relação ao mercado de trabalho na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações?

10. Existem, no mercado de trabalho, diferentes profissões com funções semelhantes. Considera que a atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações tem semelhanças com alguma outra? Se sim, qual considera ser essa atividade profissional?

11. Considera que a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações trabalha em parceria com outras áreas? De que forma se complementam as mesmas? O que distingue o seu

contributo, como Psicólogo do Trabalho e das Organizações, do contributo das áreas que considera complementares?

12. Como encara o seu futuro como futuro Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

Quero agradecer a sua participação. Como referi anteriormente as informações desta entrevista são confidenciais e, por este motivo, serão apenas utilizados para efeitos de pesquisa. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si. Tem alguma questão ou quer referir alguma coisa que considere relevante? Obrigada.

## **ANEXO 5: Guião de entrevista semiestruturada - Estudante de Doutoramento em Psicologia**

Antes de tudo quero agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo. Sou aluna da Universidade Católica Portuguesa, e encontro-me a realizar o Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, assim, venho por este meio, colocar-lhe algumas questões sobre o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações com o objetivo de o caracterizar, sendo este o tema do meu estudo. Devo referir que a sua participação é voluntária e anónima, pelo que todos os dados obtidos são confidenciais e utilizados, única e exclusivamente, para efeitos de investigação/pesquisa. Como anteriormente referido, a entrevista será gravada em formato de áudio e, posteriormente, transcrita. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si.

1. Será relevante, para efeitos de caracterização dos participantes, alguns dados sociodemográficos, e neste sentido, estimaria apenas saber a sua idade.

2. Bom, para começar gostaria que falasse sobre a sua formação académica.

3. Porque optou por esta área de especialização da Psicologia?

4. Nem todos os Psicólogos que exercem funções nesta área têm especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, como encara esta realidade, como estudante de doutoramento?

5. As competências e habilidades são essenciais numa organização. E estas podem ser individuais, ou seja, caracterizadas pela capacidade de exercer uma determinada tarefa e pelos conhecimentos e habilidades gerais que um indivíduo possui, ou podem ser técnicas (organizacionais) e dizem respeito aos conhecimentos e habilidades essenciais para desempenhar uma determinada atividade de trabalho. Assim sendo, quais considera serem as suas competências individuais que tornam um psicólogo do Trabalho e das Organizações uma mais-valia no mundo da Psicologia do Trabalho e das Organizações?

5.1 E as suas competências técnicas)?

6. Qual é, no seu ponto de vista, numa organização, a importância da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

7. Qual a sua ideia em relação ao mercado de trabalho na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações para os futuros Psicólogos do Trabalho e das Organizações?

8. Se tivesse de recrutar alguém para exercer a atividade de Psicólogo do Trabalho e das Organizações quais as características essenciais que exigiria que essa pessoa tivesse?

9. Existem, no mercado de trabalho, diferentes profissões com funções semelhantes. Considera que a atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações tem semelhanças com alguma outra? Se sim, qual considera ser essa atividade profissional?

10. Considera que a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações trabalha em parceria com outras áreas? De que forma se complementam as mesmas? O que distingue o seu

contributo, como Psicólogo do Trabalho e das Organizações, do contributo das áreas que considera complementares?

11. Como encara o futuro dos Psicólogos do Trabalho e das Organizações?

Quero agradecer a sua participação. Como referi anteriormente as informações desta entrevista são confidenciais e, por este motivo, serão apenas utilizados para efeitos de pesquisa. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si. Tem alguma questão ou quer referir alguma coisa que considere relevante? Obrigada.

## **ANEXO 6: Guião de entrevista semiestruturada - Stakeholder**

Antes de tudo quero agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo. Sou aluna da Universidade Católica Portuguesa, e encontro-me a realizar o Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, assim, venho por este meio, colocar-lhe algumas questões sobre o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações com o objetivo de o caracterizar, sendo este o tema do meu estudo. Devo referir que a sua participação é voluntária e anónima, pelo que todos os dados obtidos serão confidenciais e utilizados, única e exclusivamente, para efeitos de investigação/pesquisa. Como anteriormente referido, a entrevista será gravada em formato de áudio e, posteriormente, transcrita. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si.

1. Será relevante, para efeitos de caracterização dos participantes, alguns dados sociodemográficos, e neste sentido, estimaria apenas saber a sua idade.

2. Bom, para começar gostaria que falasse sobre a sua formação académica.

3. Num dia normal de trabalho como descreveria as suas funções?

4. O que sabe acerca da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

5. Qual é, no seu ponto de vista, numa organização, a importância da atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações?

6. Qual entende que seja o lugar dos psicólogos do trabalho e das organizações no meio de trabalho?

7. Qual é a sua idealização sobre as funções de um Psicólogo do Trabalho e das Organizações? Como caracterizaria as mesmas?

8. Existem, no mercado de trabalho, diferentes profissões com funções semelhantes. Considera que a atividade profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações tem semelhanças com alguma outra? Se sim, qual considera ser essa atividade profissional?

9. Considera que a atividade do Psicólogo do Trabalho e das Organizações trabalha em parceria com outras áreas? De que forma se complementam as mesmas? O que distingue o seu contributo, como Psicólogo do Trabalho e das Organizações, do contributo das áreas que considera complementares?

Quero agradecer a sua participação. Como referi anteriormente as informações desta entrevista são confidenciais e, por este motivo, serão apenas utilizados para efeitos de pesquisa. No final do estudo proceder-se-á ao envio de uma cópia para si. Tem alguma questão ou quer referir alguma coisa que considere relevante? Obrigada.

## **ANEXO 7: Grelha de Categorias**

1. Formação académica – Formação superior nacional (2º ciclo do Ensino Superior) existente na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações que suporta a prática profissional.					
Código	Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto	Número de fontes	Número de referências
1.1.	Psicologia das Organizações	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Universidade do Minho: Mestrado Integrado em Psicologia – Psicologia das Organizações	1	1
1.2.	Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Universidade do Porto - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação: Mestrado Integrado em Psicologia - Área de Especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho	1	1
1.3.	Psicologia do Trabalho e das Organizações	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Universidade Católica Portuguesa de Braga: Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações Universidade Católica Portuguesa do Porto: Mestrado em Psicologia – Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações Universidade Fernando Pessoa: Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações Universidade da Beira Interior: Mestrado em Psicologia – Área de Psicologia do Trabalho e das Organizações Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais: Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações	6	6

			Universidade Lusíada Lisboa: Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações		
1.4.	Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação: Mestrado integrado em Psicologia - Mestrado em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	1	1
1.5.	Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia: Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações	1	1
1.6.	Psicologia Social e das Organizações	Designação atribuída à área de especialização pelos guias de formação académica do Ensino Superior.	Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares - Almada: Mestrado - Estudos em Psicologia Social e das Organizações Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE: Mestrado em Psicologia Social e das Organizações ISPA - Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida: Mestrado em Psicologia - especialização Psicologia Social e das Organizações Universidade do Algarve - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais: Mestrado em Psicologia Social e das Organizações	4	4



2. Locais de trabalho - Lugares contemplados para o exercício da atividade profissional de acordo com os guias de formação académica nacional na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações.						
2.1.	Centros de emprego e formação profissional	de e	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior para o exercício da atividade em serviço público nacional de emprego e formação profissional.	“Centros de emprego e centros de gestão e organização da formação” (UCP- Porto)	5	5
2.2.	Centros de investigação	de	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior para o exercício da atividade em locais de investigação especializada.	“investigação” (UBI)	3	3
2.3.	Centros de reconhecimento, validação e certificação de competências	de e de	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior para o exercício da atividade em entidades acreditadas que atribuem uma certificação de nível básico ou secundário.	“Centros de reconhecimentos, validação e certificação de competências” (UCP – Porto)	1	1
2.4.	Empresas e outras Organizações	e	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior para o exercício da atividade em entidades de negócio.	“Sector Empresarial” (UE)	7	8
2.5.	Empresas de consultoria	de	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior para	“Empresas de consultoria” (UCP – Porto)	3	3

		o exercício da atividade em entidades externas que prestam serviços às organizações.			
2.6.	Estabelecimentos de ensino	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior para o exercício da atividade em locais de formação acadêmica.	“Docência no ensino Superior” (UC)	6	6
2.7.	Organismos governamentais	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior para o exercício da atividade para entidades responsáveis pela gestão estadual.	“Serviços governamentais” (UCP – Braga)	5	8
2.8.	Serviços de saúde	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior para o exercício da atividade em serviços públicos ou privados de prestação de cuidados de saúde.	“Hospitais, serviços de saúde públicos e privados” (ISPA)	2	3
2.9.	Serviços de apoio social	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior para o exercício da atividade em serviços de apoio à sociedade.	“serviços de segurança, e assistência social” (ISPA)	3	6
3. Áreas de intervenção da Psicologia do Trabalho e das Organizações - Referências dos participantes relativamente às áreas de intervenção da Psicologia do Trabalho e das Organizações.					

3.1.	Formação e desenvolvimento profissional	Referências dos participantes como uma área de intervenção que contempla um conjunto de atividades para a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos de domínio profissional.	“Outro aspeto do psicólogo do trabalho, acho que são imensos, mas para tentar sintetizar, é a possibilidade de, de desenvolver uma formação realmente, ahn, útil para a empresa, para a organização ...” (ED).	7	16
3.2.	Gestão de Recursos Humanos	Referência dos participantes como uma área de intervenção referente a todos os processos e pessoas envolvidas numa organização.	“ Agora um psicólogo do trabalho acho que faz muito sentido estar no departamento de recursos humanos, e cada vez, mais porque, porque nos recursos humanos, preocupam-se com muitas áreas, até porque, os recursos humanos são uma área muito abrangente, que... Que fazem muitas, muitas das áreas de uma empresa, que vai desde processamentos salariais, a... A entrevistas de recrutamento e seleção, a gestão de contratos, a formação, a comunicação, hum...” (E)	4	7
3.3.	Recrutamento e seleção	Referência dos participantes como área de intervenção que visa atrair candidatos para selecionar os mais qualificados para cargos de acordo com as necessidades da organização.	“Sempre tive uma ideia que poderia ser muito mais, muito mais diversificada, e que se não trabalhasse na formação poderia trabalhar no recrutamento e seleção” (P3).	6	12
3.4.	Saúde Ocupacional	Referência dos participantes como área de intervenção que consiste na promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.	“(…) neste âmbito da saúde ocupacional é uma, é uma vertente muito nova, ahn, portanto onde nós temos a avaliação de riscos psicossociais, portanto é um mundo, é um mundo a explorar, temos, podemos trabalhar no âmbito da promoção da saúde, acho que não é, não é, não é uma atividade monótona,	2	5

			nem rotineira” (P3).		
4. Trabalho prescrito - Referências ao trabalho descrito em Psicologia do Trabalho e das Organizações definidos por guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego.					
4.1. Funções - Tarefas de trabalho relativas à Psicologia do Trabalho e das Organizações contempladas nos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego.					
4.1.1.	Análise do trabalho	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego diagnóstico e avaliação do contexto de trabalho através de metodologias específicas.	“ Análise do trabalho” (UCP – Porto).	1	1
4.1.2.	Avaliação de desempenho	Referência dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para o diagnóstico e avaliação do desempenho individual ou grupal.	“ Avaliação de Desempenho” (A9)	3	4
4.1.3.	Comunicação organizacional	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre o processo de comunicação que	“ Comunicação Interna” (A9).	2	2

		ocorre no contexto de uma organização.			
4.1.4.	Diagnóstico Organizacional	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego levantamento e avaliação do contexto organizacional.	“ Efectuar diagnóstico organizacional, sugerir e implementar medidas correctivas para as disfunções encontradas” (ULL).	3	4
4.1.5.	Formação e Desenvolvimento Profissional	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre o conjunto de atividades que visam a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos de domínio profissional.	“ Formação e desenvolvimento profissional” (UCP – Porto).	8	10
4.1.6.	Gestão administrativa	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre a gestão de processos burocráticos, pessoas e recursos.	“ Gestão Administrativa de RH” (A1).	5	11
4.1.7.	Gestão de carreiras	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das	“Desenvolvimento de processos de gestão de carreira e gestão de reforma.” (A4).	2	2

		Organizações e anúncios de emprego sobre a administração das carreiras profissionais dos trabalhadores.			
4.1.8.	Gestão de clientes	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para administração dos pedidos dos clientes.	“Gestão de Clientes” (A7)	1	2
4.1.9.	Gestão de conflitos	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre a administração dos conflitos no local de trabalho entre os trabalhadores.	“Gestão de conflitos e mediação das relações laborais” (UCP – PORTO)	2	2
4.1.10.	Intervenção no trabalho	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego programas de intervenção organizacional.	“e intervenção-ação, necessárias para iniciarem a sua actividade de em contexto organizacional.” (ULL)	5	10
4.1.11.	Investigação	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para	“Participar em programas de investigação, aplicada e fundamental, relacionados com a sua área de investigação.” (ULL)	4	4

		a possibilidade de pesquisa científica.			
4.1.12.	Recrutamento e seleção	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre o processo de atrair candidatos para selecionar os mais qualificados para cargos de acordo com as necessidades da organização.	“Desenvolver processos de recrutamento e seleção para perfis designados, incluindo o acompanhamento do processo do candidato durante todo o processo.” (A4).	10	10
4.2. Competências - Critério que diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes definidos por guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego.					
4.2.1. Competências individuais - Competências próprias de cada indivíduo que facilitam o exercício de uma determinada tarefa definidas por guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego					
4.2.1.1.	Empatia	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego sobre a identificação emocional procurando compreender o seu ponto de vista do outro.	“(…) e empatia” (A4).	1	1
4.2.1.2.	Análise crítica e abrangente	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das	“...análise crítica, reflexão” (UBI).	2	2

		Organizações e anúncios de emprego sobre a capacidade de refletir conscientemente e apreciar o valor de um determinado fenómeno.			
4.2.1.3.	Resiliência	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a habilidade de se adaptar e de resistir sobre alterações ou críticas.	“Persistente...” (A7).	2	2
4.2.1.4.	Apresentação	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a imagem do trabalhador.	“Boa apresentação” (A3).	2	2
4.2.1.5.	Orientação para objetivos	Referências nos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para o foco que o indivíduo deve ter para alcançar metas estabelecidas.	“Orientação a objetivos e resultados” (A10).	3	3
4.2.1.6.	Trabalho de equipa	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da	“Gosto por trabalho em equipa” (A12).	4	5



		Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a habilidade de trabalhar com diferentes indivíduos, compreendendo e integrando diferentes pontos de vista.			
4.2.1.7.	Resolução de problemas	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de solucionar obstáculos.	“...e capacidade de resolução de problemas” (A10).	4	4
4.2.1.8.	Responsabilidade e	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de responder de forma consciente na tomada de decisão.	“Forte sentido de responsabilidade” (A5).	5	6
4.2.1.9.	Experiência	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para os conhecimentos obtidos pela prática profissional.	“Experiência mínima de 3 anos como formador na área referida (factor eliminatório)” (A6).	5	7
4.2.1.10.	Organização e	Referências dos guias de formação	“Planeamento e gestão de prioridades” (A11).	6	6

	gestão de tempo	acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade metódica temporal que permite dispor de forma a tornar mais funcional.			
4.2.1.11.	Motivação pela área	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de melhorar e apropriar-se de conteúdos específicos da função.	“Forte gosto e interesse pela área de recursos humanos” (A4).	7	8
4.2.1.12.	Relacionamento interpessoal e comunicação	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de convivência e de transmitir eficientemente conhecimentos acerca de um determinado assunto perante outro(s) interlocutor(es).	“Ser capazes de comunicar as suas conclusões, e os conhecimentos e raciocínios a elas subjacentes, quer a especialistas, quer a não especialistas, de uma forma clara e sem ambiguidades.” (ISPA)	8	11
4.2.1.13.	Pro-atividade e empreendedorismo	Referências dos guias de formação acadêmica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das	“Iniciativa, autonomia e determinação (...) Criatividade”	12	21

		Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de inovação e desenvolvimento de medidas.			
4.2.2. Competências técnicas - Competências particulares exigidas pela atividade profissional definidas pela formação académica nacional e anúncios de emprego.					
4.2.2.1.	Técnicas de avaliação	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de avaliar os processos, produtos e serviços.	“procurando dotar o aluno de competências de avaliação...” (UM).	3	3
4.2.2.2.	4.2.2.2. Gestão estratégica de Recursos Humanos	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para capacidade de gerir diferentes pessoas.	“Conhecimentos de técnicas de gestão estratégica de recursos humanos” (A9)	2	3
4.2.2.3.	Conhecimentos da legislação do trabalho	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para conhecimentos sobre a legislação nacional sobre o trabalho.	“Bons conhecimentos de legislação laboral” (A11)	2	2
4.2.2.4.	Administração dos processos	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da	“Conhecimentos administrativos de recursos humanos” (A13)	3	4

	de recursos humanos	Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de gerir diferentes processos de recursos humanos.			
4.2.2.5.	Diagnóstico organizacional	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de avaliar o contexto de uma organização.	“Diagnóstico” (ULL)	1	1
4.2.2.6.	Domínio de línguas estrangeiras	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para o conhecimento fluente em diferentes línguas.	“Domínio avançado da língua inglesa (falada e escrita)” (A11)	4	5
4.2.2.7.	Domínio de <i>softwares</i> específicos	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para os conhecimentos em softwares utilizados em contexto organizacional.	“Domínio do software de gestão de recursos humanos G3T (processamento salarial e facturação) e base de dados de RSP” (A5)	1	1
4.2.2.8.	Domínio de	Referências dos guias de formação	“Conhecimentos de Informática na óptica do utilizador” (A2)	4	4

	<i>softwares</i> informáticos	académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para os conhecimentos sobre softwares de informática.			
4.2.2.9.	Integração de princípios éticos e deontológicos	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de reger-se através da referência de códigos de conduta específicos da Psicologia.	“Comprometimento com obrigações deontológicas e éticas” (UBI).	3	3
4.2.2.10.	Intervenção no local de trabalho	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações e anúncios de emprego para os conhecimentos específicos para intervir no local de trabalho em Psicologia do Trabalho e das Organizações.	“ ... e intervenção-ação, necessárias para iniciarem a sua actividade de em contexto organizacional.” (ULL).	4	6
4.2.2.11.	Desenvolver investigação	Referências dos guias de formação académica do Ensino Superior na área da Psicologia do Trabalho e das	“e investigação em domínios específicos nos quais os psicólogos têm vindo a desenvolver a sua actividade profissional e científica.” (UM).	2	5

		Organizações e anúncios de emprego para a capacidade de explorar um domínio científico.			
5. Trabalho real - Referência dos participantes à sua realidade e experiência de trabalho.					
5.1.	Gestão financeira	Referência dos participantes para a administração da economia da empresa.	“Como posso ter de, dependendo da altura do ano, ou fazer (...) ou fazer um processo de revisão salarial, neste caso, é o momento que estamos a viver...” (P4)	3	4
5.2.	Ensino Universitário	Referência dos participantes para a instrução de conteúdos específicos da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Universidade.	“Atualmente, enquanto docente, ahn, dedico muito tempo à, ao acompanhamento de alunos, nomeadamente em estag, estagiários...(…) Porque só dou aulas, ahn... Só acompanho pessoas dos últimos anos do mestrado, e do doutoramento...” (P2).	1	2
5.3.	Promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho	Referência dos participantes para as estratégias de capacitar os trabalhadores para melhorar a sua saúde e bem-estar no local de trabalho.	“Tenho algumas reuniões, também, no âmbito da promoção da saúde, nós organizamos muitos eventos no âmbito da promoção da saúde no local de trabalho (...) Eventos esses que passam muitas vezes por criar protocolos com algumas entidades que tragam benefícios aos colaboradores, e muitas vezes passa por, por... Ainda ontem tivemos uma reunião, porque estamos a organizar, juntamente com um ginásio, aulas gratuitas aqui, para os colaboradores” (P3)	2	4
5.4.	<i>Coaching</i>	Referência dos participantes para o treino de conhecimentos específicos.	“Como é que eu hei de explicar? Intervenção... Eu por acaso ia fazer um trabalho antes de entrar aqui para a... Para a empresa onde eu estou... Eu fui selecionada para fazer uma intervenção numa empresa, numa fábrica... Para aumentar a polivalência dos, dos, dos	1	1

			colaboradores... e eu ia trabalhar em coaching com as chefias... E eu ia estar a trabalhar com uma equipa pluridisciplinar... com engenheiros, com direct... Com gestores...E eu iria ser a psicóloga comportamental, vá lá, que eu ia estar a trabalhar em coaching com as, as chefias para as chefias implementarem...” (P1).		
5.5.	Gestão de pessoas	Referência dos participantes para a administração de recursos humanos de forma estratégica.	“...Nesta vertente das competências relacionais e competências, ahn para desenhar processos que são, ahn, intimamente ligados à gestão de pessoas (...) Não de números, não de, de, de processamento salarial, não dessas coisas, a gestão das pessoas dentro da organização (...) Para delas tirar o melhor partido, garantindo, como eu digo sempre, que as pessoas se sintam bem e motivadas dentro da organização.” (P4).	4	6
5.6.	Comunicação organizacional	Referência dos participantes para a monitorização dos processos de comunicação que ocorre no contexto de uma organização.	“... Depois tenho outra área, grande área ao meu encargo, que é a comunicação interna, ou seja, tentar passar para toda a organização, ahn... A comunic...o... A comunicação importante, ou seja, desde as chefias, desde as direções até ao ... Ao colaborador de produção... no sentido em que, estou responsável por... Registrar todas as notícias que existam... E tentar passar as notícias mais relevantes para, ahn, a organização... Ahn... tenho por exemplo... que fazer um jornal da organização ...” (E)	2	3
5.7.	Investigação	Referência dos participantes para a pesquisa científica.	“... depois há uma parte muito grande que tem a ver com a investigação.... (...) Por isso há uma parte do meu dia que é dedicado a investigação, e com isso quero dizer: leitura de artigos, contactos com organizações, pronto tem a ver com essas partes operacionais também”	2	3

			(P3).		
5.8.	Avaliação de desempenho	Referência dos participantes para o diagnóstico e avaliação do desempenho individual ou grupal.	“ Como posso ter de, dependendo da altura do ano, ou fazer, ahn, trabalhar num processo de avaliação de desempenho...” (P4).	2	4
5.9.	Serviços de apoio ao trabalhador	Referência dos participantes para uma função que se prende com o auxílio dos trabalhadores em domínios sociais.	“... mas faz a acompanhamento não em termos de consulta clínica... (...) Não é isso que eu quero, mas está aqui a meio termo, isto é, dá algum suporte social em termos de, de, de algumas situações complicadas que as pessoas não estão a conseguir gerir, sejam elas de que índole for. E depois tenta acompanhar, direcioná-las para as respostas sociais que existem...” (P4)	2	2
5.10.	Gestão de conflitos	Referência dos participantes para a especialidade relativa à administração dos conflitos no local de trabalho entre os trabalhadores.	“ Como posso também ter que resolver um problema de, de, de desentendimento de um colaborador qualquer que surgiu numa área específica.” (P4)	3	4
5.11.	Gestão de carreiras	Referência dos participantes para a administração das carreiras profissionais dos trabalhadores.	“ Ou ser psicólogo do trabalho e das organizações não é só recrutamento e seleção não é? Depois tem a gestão de carreiras” (P1)	3	3
5.12.	Orientação de estágios	Referência dos participantes para supervisionar o trabalho dos estagiários.	“Faço orientação, faço orientação de estagiários, ahn...” (P3).	2	2
5.13.	Formação e desenvolvimento profissional	Referência dos participantes para o conjunto de atividades que visam a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos de domínio profissional.	“A estagiária teve um, um contributo importante nos projetos de, de desenvolvimento sustentável, ahn, acompanhou já fases de um programa que temos em curso do programa de desenvolvimento de operadores linha, em que quase que acompanhou do princípio ao fim também...(...)”	6	15



			Formação, eu incluo a formação no desenvolvimento, ahn, mais aí.” (OE)		
5.14.	Gestão administrativa	Referência dos participantes para a gestão de processos burocráticos, pessoas e recursos.	“E depois são aqueles trabalhos mais administrativos que são a inserção de dados...” (P1)	5	7
5.15.	Recrutamento e seleção	Referência dos participantes para o processo de atrair candidatos para selecionar os mais qualificados para cargos de acordo com as necessidades da organização.	“... Desde o final da minha licenciatura, ahn... Que eu já faço alguns processos de recrutamento e seleção...” (P1)	7	16
5.16.	Diagnóstico organizacional	Referência dos participantes para o levantamento e avaliação do contexto organizacional.	“Ou então ahn... Intervenção...(…) no sentido de diagnosticar problemas e propor alternativas de solução” (P2)	1	1
5.17.	Análise do trabalho	Referência dos participantes para o diagnóstico e avaliação do contexto de trabalho.	“É engraçado que estamos aqui a falar da análise da atividade, os anglo, os anglo-saxónicos, as abordagens mais anglófonas não têm conhecimento desta, desta ferramenta de trabalho, pelo menos não da forma que nós a conhecemos (...)” (ED)	1	3
6. Competências - Referência dos participantes que diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações.					
6.1. Competências individuais - Referência dos participantes às competências individuais que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações nomeadamente no exercício de uma determinada tarefa					
6.1.1.	Análise crítica e abrangente	Referência dos participantes para a capacidade de refletir conscientemente e	“Sei lá, eu, acho que sou... Para a minha função, eu tenho de ter uma visão crítica, não é? Tenho que ter uma boa visão crítica não é? Ahn...	4	11

		apreciar o valor de um determinado fenómeno.	Tenho de ter uma boa capacidade de análise... Isso é claro para a minha tarefa, essencialmente, tenho de ter uma boa capacidade de análise, e eu acho que sim, eu acho que tenho, de analisar a situação, de analisar a pessoa, de... (...) De a avaliar, de ter capacidade de avaliação.” (P1).		
6.1.2.	Empatia	Referência dos participantes para a identificação emocional procurando compreender o seu ponto de vista do outro.	“... A orientação para as pessoas, claramente, ahn... e isto pode querer dizer muito, mas... Estamos a falar aqui de capacidade de, ahn, capacidade de se colocar no lugar do outro...” (OE).	5	22
6.1.3.	Experiência	Referência dos participantes para o conhecimento obtido pela prática profissional.	“... Obviamente que se houver alguém, no âmbito da psicologia do trabalho e aqui, no âmbito da saúde ocupacional, se houvesse alguém com experiência, obviamente a experiência é um fator, é um fator, a valorizar...” (P3).	3	3
6.1.4.	Flexibilidade	Referência dos participantes para a capacidade de adaptar-se, entender, refletir sobre diferentes pontos de vista.	“Ter uma grande capacidade, entre aspas, de encaixe... Nós temos de ser quase como a plasticina (...) e portanto nós temos de ter uma capacidade de, de, de absorver, e de por um lado o impacto dos outros e ao mesmo tempo de lidar, por isso eu encaro, com todas as pessoas diferentes que nós temos dentro da organização, isto é uma capacidade, é uma competência que de facto é muito importante...” (P4).	6	20
6.1.5.	Integração de princípios éticos	Referência dos participantes para a capacidade de reger-se através da referência de códigos de conduta.	“seja uma pessoa com poucos preconceitos, eu acho que isto tem a ver mesmo com os psicólogos (...) E que tenha um grande rigor na sua atuação e um elevado nível ético” (P2).	3	5
6.1.6.	Liderança	Referência dos participantes para a capacidade de orientar e dirigir.	“Em termos pessoais, a questão da liderança, da mobilização das pessoas...” (OE).	1	1

6.1.7.	Organização e gestão do tempo	Referência dos participantes para capacidade metódica temporal que permite dispor de forma a tornar mais funcional.	“...ter muito boa gestão de tempo, porque cada... No contexto de estágio em que eu estou neste momento a estagiar, é muito importante uma pessoa saber gerir o tempo, saber gerir as prioridades. Porque... Eu agora estou a fazer um trabalho qualquer e dois segundos a seguir já me estão a pedir outro trabalho, e... E é importante saber gerir... Ahn... qual a primeira coisa a acabar, qual a primeira tarefa que eu tenho de acabar, qual a mais importante, se dá para descartar a outra e fazer daqui a um bocadinho e acabar a que me foi pedida, saber gerir este tempo... É muito, muito importante, eu acho que cada vez mais é preciso saber gerir o tempo, saber quais são as nossas prioridades no mundo do trabalho...” (E)	5	13
6.1.8.	Pro-atividade e empreendedorismo	Referência dos participantes para a capacidade de inovação e desenvolvimento de medidas.	“A iniciativa...(...) Pro-atividade. São competências hoje... Que eu diria que são esperadas como requisito mínimo...” (OE).	5	10
6.1.9.	Profissionalismo	Referência dos participantes para a exatidão associada à precisão profissional.	“... agora é assim, se me pergunta como é que, como é que eu me defino, é assim, eu tento ser o mais competente possível...(...) o meu trabalho o melhor possível...” (P3).	2	2
6.1.10.	Relacionamento interpessoal e comunicação	Referência dos participantes para a capacidade de convivência e de transmitir eficientemente conhecimentos acerca de um determinado assunto perante outro(s) interlocutor(es).	“... É preciso a outra componente... Ahn, como eu dizia até inclusive para o desempenho da minha própria atividade do dia-a-dia, este, esta componente de, de, de comunicação, de, de, ahn, de relacionamento, de, de, da capacidade de diálogo, de levar os outros a pensar, a refletir, e a chegar onde nós queremos é extremamente importante...” (P4)	6	26
6.1.11.	Resiliência	Referência dos participantes para a	“E isso requer, de facto, a alguém que está nestas áreas, essa capacidade	3	4

		habilidade de se adaptar e de resistir sobre alterações ou críticas.	de resiliência no sentido, ahn, de procurar todas as formas e mais algumas para poder, ahn... Chegar onde, onde pretendemos chegar...” (OE).		
6.1.12.	Responsabilidade e	Referência dos participantes para a capacidade de responder de forma consciente na tomada de decisão.	“Tem que ser uma pessoa responsável, tem que... um dos valores essenciais, é... é rigor, rigor naquilo que faz...” (P1).	4	7
6.1.13.	Trabalho em equipa	Referência dos participantes para a habilidade de trabalhar com diferentes indivíduos, compreendendo e integrando diferentes pontos de vista.	“Espírito de equipa, muito importante espírito de equipa, espírito de equipa é essencial. Ainda não tinha falado disto, desta competência, mas eu acho que é essencial, que como nós trabalhamos com os outros, nós temos que saber... Nós quando vamos por exemplo para uma reunião, nós falamos com engenheiros, com... Com um economista, nós temos de saber lidar, e se nós entrarmos num projeto conjunto e se nós não tivermos este espírito de equipa...” (E)	6	10
6.2. Competências técnicas - Referência dos participantes às competências técnicas que caracterizam os psicólogos do Trabalho e das Organizações nomeadamente no exercício da sua atividade profissional.					
6.2.1.	Análise de trabalho	Referência dos participantes para os conhecimentos ferramentas de análise de trabalho.	“saberes como: análise da atividade, ahn... A clínica da atividade, portanto toda, toda uma série de instrumentos que nós temos, ahn... Na psicologia do trabalho...” (ED).	1	2
6.2.2.	Gerir carreiras	Referência dos participantes para a capacidade de gerir de melhor forma a carreira dos trabalhadores no sentido de as aliar às necessidades organizacionais.	“Eu diria que, estará o mais preparado para trabalhar estas vertentes, ahn... Dos recursos humanos mais ligadas quer aos processos de seleção, quer aos processos de formação, do planeamento do desenvolvimento, das, das, das carreiras” (P4).	2	3
6.2.3.	Administração	Referência dos participantes para a	“Pronto estes processos base comuns a uma organização, como montar	1	1

	dos processos de recursos humanos	capacidade de gerir diferentes processos de recursos humanos.	um plano de desenvolvimento digamos que para a estrutura de recursos humanos que nós temos dentro da organização, ahn...” (OE).		
6.2.4.	Conhecimentos sobre a legislação do trabalho e economia	Referência dos participantes para os conhecimentos sobre a legislação nacional sobre o trabalho e economia.	“... depois eu acho que outro hard, outro, outro hard, hard skill seria bons conhecimentos de economia e direito do trabalho” (ED).	4	11
6.2.5.	Construção de processos de recrutamento e seleção	Referência dos participantes para a capacidade de atrair e selecionar candidatos eficazmente para uma organização.	“... nós aprendemos e somos treinados para fazer entrevistas de recrutamento e seleção, e... há técnicas e há maneiras de, de compreender melhor o indivíduo” (E).	6	9
6.2.6.	Desenhar sistemas de avaliação de desempenho	Referência dos participantes para a capacidade de dominar a avaliação do desempenho individual ou grupal.	“Como posso ter de, dependendo da altura do ano, ou fazer, ahn, trabalhar num processo de avaliação de desempenho...” (P4).	2	4
6.2.7.	Desenvolver investigação	Referência dos participantes para a capacidade de explorar um domínio científico.	“...aquilo que nós definimos como competências no âmbito da investigação...” (P2).	2	5
6.2.8.	Diagnóstico organizacional	Referência dos participantes para a capacidade de avaliar o contexto de uma organização.	“...e depois tem a ver com práticas, que muitas vezes os psicólogos na sua formação não valorizam, como seja: fazer avaliações, diagnósticos e fazer avaliações de impacto.” (P2).	1	1
6.2.9.	Gestão de	Referência dos participantes para a	“...Em situação de crise, nós sabemos, ahn, gerir esta situação,	3	4

	conflitos	capacidade de gerir os conflitos no local de trabalho.	sabemos... ou pelo menos, é esperado que saibamos gerir situações de crise. E, por isso, é que eu acho que é importante, o psicólogo do trabalho numa organização, porque acima de tudo nós temos capacidade, ou devíamos ter capacidade para gerir essas pessoas e gerir os conflitos, porque mesmo que haja um conflito de trabalho, porque é normalíssimo que haja um conflito de trabalho, entre colegas, entre colegas e chefia...” (E).		
6.2.10.	Gestão de pessoas	Referência dos participantes para a capacidade de gerir as pessoas estrategicamente de modo a melhorar a performance da organização.	“Em teoria pelo menos eu diria que estarão mais, ahn... Ahn... Bem preparados e com mais ferramentas, mais equipados do que os outros... (...) Nesta vertente das competências relacionais e competências, ahn para desenhar processos que são, ahn, intimamente ligados à gestão de pessoas...” (P4).	2	3
6.2.11.	Planeamento e realização da formação	Referência dos participantes para a capacidade de realizar o levantamento de necessidades formativas, planear, administrar e avaliar a formação.	“...competências técnicas relacionadas à conceção, monitorização e avaliação de formação...” (OE).	6	11
6.2.12.	Técnicas de avaliação	Referência dos participantes para os conhecimentos técnicos de avaliação de diferentes domínios em Psicologia do Trabalho e das Organizações.	“... competências técnicas de avaliação...” (OE).	3	4
7. Compreensão da Psicologia do Trabalho e das Organizações – Referências dos participantes e dos documentos relativamente à consciencialização individual sobre a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações.					
7.1.	Importância	Valor atribuído pelos participantes à	“ ... O papel do psicólogo das organizações, do trabalho e das	6	17

	Psicologia Trabalho e das Organizações	Psicologia do Trabalho e das Organizações, nas diferentes áreas de atuação.	organizações, hum, é absolutamente fundamental, ahn... O seu focus tem alterado ao longo do tempo, e nós atualmente estamos numa época de crise, e isso implica outro tipo de focus, mas eu penso que o psicólogo das organizações procura, acima de tudo, que as pessoas sejam felizes no seu trabalho. Ahn, e isto não quer dizer que o trabalho traga felicidade, mas mais do que as pessoas se sintam bem no, no local de trabalho uma vez que isso implica muito tempo da sua vida, é um fator muito estruturante da sua vida, o trabalho.” (P2)		
7.2.	A Psicologia do Trabalho e das Organizações na atualidade	Opinião dos participantes sobre a Psicologia do Trabalho e das Organizações na atualidade.	“Parece-me é que existe uma maior consciência e uma maior sensibilização para apostar mais nestas áreas de, de psicologia, do que propriamente em área, tradicionalmente como acontecia no passado, do Direito, até da Gestão... (...) Que até há uns anos atrás, ahn... Praticamente pontuavam o, as principais funções da Gestão de Recursos Humanos das empresas...” (OE).	7	17
7.3.	Formação académica contemplada em anúncios de emprego	Formação académica exigida nos anúncios de emprego para o exercício de atividade profissional.	“Formação Académica Superior em Gestão de RH, Psicologia ou cursos similares” (A10)	13	13
7.4. Ordem dos Psicólogos Portugueses – Referência dos participantes sobre o organismo que regula a atividade profissional dos Psicólogos Portugueses.					
7.4.1.	Opinião negativa	Opinião negativa sobre a entidade que gere a atividade profissional dos psicólogos portugueses.	“Eu não sei se me protege, enquanto não existirem colégios, colégios de especialidade, de especialidade acho que não, não chegamos lá, a ordem está muito virada para a clínica, para as necessidades dos clínicos (...)”	4	9

			(ED)		
7.4.2.	Opinião positiva	Opinião positiva sobre a entidade que gere a atividade profissional dos psicólogos portugueses.	“Finalmente apareceu, apareceu uma entidade na qual... Que, que nos acaba por proteger e à qual nós podemos recorrer, face, face a qualquer, a qualquer questão que a ordem possa, possa resolver. Acho que obviamente que foi, foi importante (...)” (P3).	2	2
7.5.	Formação académica vs experiência profissional	Referência dos participantes sobre a importância do grau conferido pela obtenção de uma formação académica quando contraposto à experiência de trabalho sem especificidade da formação académica na área.	“... Primeiro acho que as pessoas têm direito a, a mudarem as suas, as suas funções ao longo da vida (...) acho que não há nada estático (...) Apesar de no meu percurso profissional eu ter sido sempre psicóloga das organizações, ahn... Não quer dizer com isso que outras pessoas não possam evoluir ou mudar os seus interesses (...) acho é que podem, que qualquer pessoa que intervenha numa área de especialidade tem que se informar e formar ...” (P2).	7	12
7.6.	Proximidade de Psicologia do Trabalho e das Organizações com outras áreas	Perceção dos participantes sobre a relação entre outras áreas científicas de conhecimento e a Psicologia do Trabalho e das Organizações.	“Esta dificuldade em distinguir um psicólogo do trabalho? Até porque nós somos psicólogos do trabalho, e muitas vezes organizações (...) o gestor de recursos humanos e o gestor, às vezes são... São assemelhados a nós, no sentido em que o que eles fazem, é...é contratos, é processamentos salariais, e isso qualquer um faz... Faz um psicólogo ou faz um gestor.” (E).	7	20
7.7.	Equipa multidisciplinar	Referência dos participantes à equipa de trabalho com diversas áreas de conhecimentos.	“ Dentro da organização, como parceiro... Vamos lá ver, o psicólogo do trabalho tem toda a gente...” (P4)	6	12
7.8.	Perceção da Psicologia	Reflexão e compreensão acerca da Psicologia do Trabalho e das	“E acho que a psicologia do trabalho tem que ser, uma, uma, é uma área dentro da higiene, segurança e saúde no trabalho. Portanto eu acho que é	2	6



	Trabalho e das Organizações pelos diferentes <i>stakeholders</i>	Organizações pelos diferentes <i>stakeholders</i> que tomam ou tomaram contacto com profissionais desta área.	mais uma área de intervenção com a qual os técnicos de higiene e segurança e, a própria medicina de segurança tem que, tem que estabelecer relações não é? No fundo acho que é uma área em que é preciso estabelecer inter-relações para todas as coisas funcionarem melhor e pa, e para atuarmos todos no mesmo sentido não é?” (ST1).		
7.9.	Futuro da Psicologia Trabalho e das Organizações	Perceção dos participantes acerca do futuro da Psicologia do Trabalho e das Organizações.	“Numa perspetiva de crescimento... De desenvolvimento de, das organizações... Ahn... Sempre que for necessário recrutar alguém ou que reforçar alguma equipa, das áreas de recursos humanos, eu diria que os psicólogos estarão à frente...” (OE)	6	11