# Mestrado Próprio

## Psicologia do Trabalho e das Organizações

tech universidade tecnológica

tech universidade tecnológica

# Mestrado Próprio
## Psicologia do Trabalho e das Organizações

- Modalidade: **online**
- Duração: **12 meses**
- Certificação: **TECH Universidade Tecnológica**
- Acreditação: **60 ECTS**
- Horário: **ao seu próprio ritmo**
- Exames: **online**

Acesso ao site: **www.techtitute.com/pt/psicologia/mestrado-proprio/mestrado-proprio-psicologia-trabalho-organizacoes**

# Índice


01
Apresentação
*pág. 4*

02
Objetivos
*pág. 8*

03
Competências
*pág. 14*

04
Estrutura e conteúdo
*pág. 18*

05
Metodologia
*pág. 34*

06
Certificação
*pág. 42*

01

# Apresentação

Cada vez mais entidades e organizações estão a dar prioridade à saúde mental dos seus trabalhadores. Sendo que numerosos estudos determinaram que os profissionais que gozam de uma ótima estabilidade psico-emocional têm um desempenho superior. No entanto, para realizar esta tarefa, é necessário que o especialista tenha os conhecimentos mais atualizados de Psicologia de grupo no local de trabalho, os quais podem ser adquiridos com o decurso deste muito completo programa. Trata-se de uma especialização dinâmica e multidisciplinar através da qual o ingressado poderá estudar em profundidade as estratégias e técnicas terapêuticas mais eficazes para criar equipas de trabalho fluidas e funcionais através da melhoria da interação entre os seus membros.

*As empresas exigem frequentemente a presença nas suas forças de trabalho de profissionais de psicologia especializados no ambiente laboral. Aposte neste Mestrado Próprio e garanta a si próprio uma carreira profissional com futuro"*

A Psicologia do Trabalho e das Organizações tornou-se um ramo da profissão com amplas oportunidades, já que cada vez mais empresas exigem ter profissionais nesta área no seu pessoal e nos seus departamentos de Recursos Humanos. Isto pela demonstração da importância destes especialistas na melhoria do desempenho dos empregados com base na aplicação de estratégias terapêuticas que ajudam a melhorar a comunicação entre colegas e favorecem a criação de ambientes de trabalho ótimos e confortáveis para eles. Além disso, a resolução eficaz e imediata de conflitos é outra área de especialização, vital para manter a estabilidade da equipa e assegurar uma fluidez empresarial eficaz que beneficie o desempenho da entidade.

Contudo, esta é uma área em que, devido à crescente procura, foram implementadas novas técnicas e diretrizes cada vez mais eficazes e especializadas em diferentes ambientes. Por este motivo, os profissionais que queiram dedicar a sua atividade a este ramo devem possuir uma qualificação específica que os ajude a conhecer detalhadamente as novidades que têm vindo a surgir, como o muito completo Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e das Organizações que a TECH concebeu exclusivamente para eles.

Esta é uma experiência académica multidisciplinar e vanguardista que inclui os últimos desenvolvimentos relacionados com este campo e graças à qual o ingressado poderá implementar as estratégias de coaching mais inovadoras e eficazes na sua prática. Trabalharão também nas diretrizes mais inovadores para investigar o comportamento organizacional e o caminho para alcançar o poder e a liderança, centrando-se também nas melhores técnicas de negociação para a resolução de conflitos em situações de tensão ou desacordo.

É, portanto, uma oportunidade académica única para aperfeiçoar o seu perfil profissional através de um programa 100% *online* concebido por especialistas em Psicologia com anos de experiência no campo laboral e organizacional. E se isso não for suficiente, terá 1500 horas do melhor material teórico, prático e adicional, este último apresentado em diferentes formatos e com o qual poderá aprofunda-se de forma personalizada nos diferentes aspetos do programa de estudos. Desta forma, receberá uma formação adaptada não só às exigências do setor, como também às suas próprias necessidades.

Este **Mestrado Próprio em Psicologia de Trabalho e das Organizações** conta com o conteúdo educacional mais completo e atualizado do mercado. As suas principais características são:

- O desenvolvimento de casos práticos apresentados por especialistas em Psicologia no âmbito profissional e vocacional
- O conteúdo gráfico, esquemático e eminentemente prático com o qual está concebido oferece informações práticas sobre as disciplinas que são indispensáveis para a prática profissional
- Exercícios práticos onde o processo de autoavaliação pode ser levado a cabo a fim de melhorar a aprendizagem
- A sua ênfase especial em metodologias inovadoras
- Palestras teóricas, perguntas ao especialista, fóruns de discussão sobre questões controversas e atividades de reflexão individual
- A disponibilidade de acesso ao conteúdo a partir de qualquer dispositivo fixo ou portátil com ligação à Internet

*"Uma qualificação 100% online com a qual poderá adaptar o seu perfil profissional como Psicólogo às exigências atuais do setor empresarial e dos seus departamentos de Recursos Humanos"*

*Um programa com o qual poderá atualizar-se quanto à ética profissional e à deontologia através de uma visão abrangente das principais áreas de interesse no campo da psicologia"*

*Gostaria de alargar consideravelmente os seus conhecimentos sobre Psicologia jurídica? Inscreva-se neste Mestrado Próprio e irá trabalhar com as ferramentas mais inovadoras do setor.*

*Trabalhará no aperfeiçoamento das suas capacidades para a gestão de conflitos através das mais eficazes e inovadoras técnicas de negociação e mediação.*

O corpo docente do curso inclui profissionais do sector que trazem a sua experiência profissional para esta formação, para além de especialistas reconhecidos de sociedades de referência e universidades de prestígio.

Graças ao seu conteúdo multimédia, desenvolvido com a mais recente tecnologia educacional, o profissional terá acesso a uma aprendizagem situada e contextual, ou seja, um ambiente de simulação que proporcionará um programa imersivo programado para se formar em situações reais.

A concepção deste programa baseia-se na Aprendizagem Baseada nos Problemas, através da qual o instrutor deve tentar resolver as diferentes situações da atividade profissional que surgem ao longo do curso académico. Para tal, contará com a ajuda de um sistema inovador de vídeo interativo desenvolvido por especialistas reconhecidos.

02

# Objetivos

A TECH e a sua equipa de especialistas em Psicologia desenvolveram este Mestrado Próprio com o objetivo de que o ingressado possa aprender de forma detalhada sobre as últimas novidades relacionadas com a Psicologia especializada no campo do trabalho e da organização. Desta forma, não só será capaz de adaptar o seu perfil profissional à grande procura que existe atualmente, mas também terá a oportunidade de implementar à sua prática as mais inovadoras e eficazes estratégias de coaching e mentoria empresarial que elevarão o seu talento como psicólogo ao topo do setor.

*Quer dominar o coaching empresairal em apenas 12 meses? Aposte num programa como este, que lhe oferece tudo o que precisa para o conseguir de forma garantida e através de uma experiência académica única"*

## Objetivos gerais

- Dotar os ingressados da informação mais exaustiva e inovadora relacionada com a psicologia especializada no âmbito laboral e organizacional
- Permitir aos especialistas intervir com capacidade de trabalho real e com ótimos resultados em ambientes de trabalho
- Proporcionar aos profissionais os conhecimentos teóricos e práticos mais atualizados e úteis para o desempenho da sua profissão

*"Uma especialização concebida para que possa alcançar mesmo os seus objetivos mais ambiciosos e complexos no campo da Psicologia graças a um programa adaptado às suas necessidades e às exigências do ambiente laboral atual"*

## Objetivos específicos

### Módulo 1. Psicologia de grupos

- Descrever os princípios psicossociais (necessidades e exigências) de indivíduos e grupos
- Analisar e descrever o funcionamento dos grupos
- Descrever processos de interação Investigar a dinâmica e estrutura inter-organizacional
- Medir a influência do contexto do sujeito/grupo na interação social
- Definir objetivos de atuação e conceber o plano de intervenção básico de atuação
- Discriminar as técnicas de intervenção psicossocial
- Identificar o contexto em que os comportamentos individuais, os grupos e os processos organizacionais se desenvolvem
- Gerar produtos e serviços ajustados aos grupos por características diferenciais
- Selecionar os instrumentos mais adequados às exigências de indivíduos e grupos

### Módulo 2. Psicologia do trabalho

- Analisar as necessidades e exigências dos indivíduos no que respeita ao trabalho
- Identificar diferenças, problemas e necessidades relacionadas com organizações e trabalhadores
- Descrever e medir processos de interação, dinâmica de grupo, estrutura de grupo e intergrupais
- Analisar o contexto em que se desenvolvem os comportamentos individuais e os processos de grupo
- Descrever e medir processos de interação, dinâmicas e estrutura organizacional e inter-organizacional

- Selecionar e administrar instrumentos, produtos e serviços e ser capaz de identificar as pessoas e grupos envolvidos
- Definir os objetivos e elaborar o plano básico de intervenção de acordo com as características da organização e dos trabalhadores
- Escolher as técnicas de intervenção psicológica adequadas para alcançar os objetivos empresariais
- Aplicar estratégias e métodos de intervenção indireta através de pessoas ligadas ao desenvolvimento do trabalho do indivíduo
- Elaborar relatórios orais e escritos. Oferecer *feedback* às pessoas envolvidas de forma apropriada e precisa

### Módulo 3. Família, comunidade e desenvolvimento humano

- Compreender o comportamento humano e conhecer os valores, as atitudes e os padrões de comportamento que são construídos a partir das características dos contextos em que os seres humanos crescem e são educados
- Obter uma visão geral de como o desenvolvimento humano é moldado a partir da relação com os seus contextos de socialização, centrando-se no chamado modelo ecológico de desenvolvimento
- Estudar em detalhe os seus modos de influência no desenvolvimento cognitivo e sócio-emocional da pessoa, e particularizar estes aspetos nas diferentes fases do ciclo evolutivo (infância, adolescência, idade adulta e velhice)
- Conhecer algumas dos problemas que surgem no seio da família, tais como o maltrato infantil e a violência contra as mulheres
- Compreender os aspetos básicos da comunidade como um ambiente de socialização e detalhar os aspetos como o sentimento de comunidade

### Módulo 4. Coaching

- Aprender o conceito e o âmbito do coaching
- Avaliar a importância do coaching como um processo que persegue objetivos específicos
- Conhecer as diferentes abordagens e os antecedentes históricos do coaching

### Módulo 5. Comportamento organizacional

- Identificar as diferenças entre o comportamento individual e de grupo
- Conhecer modelos concretos do mundo organizacional
- Aprender modelos de negócio
- Desenvolver competências de organização empresarial do ponto de vista dos recursos humanos

### Módulo 6. Poder e liderança

- Gerir modelos de liderança e os tipos de poder
- Teorizar sobre os papéis em lutas pelo poder nas organizações
- Motivar eficientemente o capital humano de uma organização
- Propor programas de formação estratégica e desenvolvimento de competências para líderes organizacionais

### Módulo 7. Conflito e negociação

- Utilizar estratégias apropriadas para fomentar hábitos e comportamentos que promovam a coexistência e a consciência social
- Compreender os significados e implicações dos termos conflito e negociação
- Identificar as potencialidades e fraquezas das pessoas envolvidas num conflito
- Conhecer as atuais teorias de resolução de conflitos
- Criar e ser capaz de implementar estratégias de resolução de conflitos

### Módulo 8. Intervenção social e comunitária

- Analisar as necessidades e exigências dos destinatários
- Selecionar e gerir instrumentos, produtos e serviços
- Identificar as pessoas e grupos interessados
- Definir os objetivos e elaborar o plano básico de intervenção de acordo com a finalidade da mesma
- Escolher as técnicas de intervenção psicológica adequadas para alcançar os objetivos
- Utilizar estratégias e técnicas para envolver os destinatários na intervenção
- Aplicar estratégias e métodos de intervenção direta em contextos: construir de cenários saudáveis
- Planear a avaliação dos programas e das intervenções
- Elaborar um plano de intervenção

### Módulo 9. Psicologia jurídica

- Identificação as diferenças, os problemas e as necessidades
- Analisar o contexto em que o comportamento individual, os processos grupais organizacionais se desenvolvem
- Elaborar relatórios orais e escritos
- Conhecer as obrigações deontológicas da Psicologia
- Descrever e medir variáveis (personalidade, inteligência e outras aptidões, atitudes, etc.)
- Conhecer técnicas para a elaboração de relatórios psicológicos
- Ofercer *feedback* aos destinatários de uma forma adequada e precisa
- Analisar e interpretar os resultados da avaliação
- Explicar as motivações humanas, as estruturas biológicas que as sustentam e os mecanismos psicológicos que as organizam
- Planear e realizar uma entrevista
- Reconhecer o contexto em que se desenvolvem os comportamentos individuais, os processos grupos e organizacionais

### Módulo 10. Ética e deontologia

- Aprender o campo da ética no âmbito da Psicologia
- Refletir e obter uma visão crítica sobre os valores e princípios éticos tanto próprios como da própria profissão
- Discutir a tomada de decisões no campo da psicologia com as suas repercussões éticas
- Possuir um vasto conhecimento teórico da deontologia profissional e dos instrumentos de análise e reflexão crítica para poderem desenvolver corretamente a sua profissão

### Módulo 11. Gestão dos recursos humanos

- Identificar as metodologias gerais para o planeamento e gestão do departamento de Recursos Humanos
- Conhecer as diferentes técnicas de gestão e planeamento dos Recursos Humanos na implementação de um quadro de controlo
- Aprender as vantagens e desvantagens das estratégias de liderança e gestão de recursos humanos, de modo a compreender e participar no desenvolvimento de recursos específicos

03

# Competências

Entre as características mais significativas deste Mestrado Próprio está o desejo de assegurar que o ingressado possa aperfeiçoar as suas competências profissionais em apenas 12 meses, graças ao curso de um programa adaptado às suas necessidades e às exigências do setor É por isso que a TECH inclui nos seus programas horas de material prático baseado na simulação de casos reais, graças ao qual o especialista será capaz de implementar as estratégias psicológicas desenvolvidas no curso Além disso, permitir-lhe-á avaliar as suas competências, centrando-se naquelas que necessita para melhorar e implementar as técnicas mais eficazes e inovadoras para a gestão ótima das equipas no ambiente empresarial e organizacional

*Um programa concebido para aperfeiçoar as suas capacidades de coaching e mentoring de uma forma garantida e em menos tempo do que espera"*

## Competências gerais

- Possuir conhecimentos que proporcionem uma base ou oportunidade de ser original no desenvolvimento e/ou aplicação de ideias, muitas vezes no seu contexto de investigação
- Aplicar os conhecimentos adquiridos e as capacidades de resolução de problemas em ambientes novos ou desconhecidos dentro de contextos mais amplos (ou multidisciplinares) relacionados com o seu campo de estudo
- Comunicar as suas conclusões e os últimos conhecimentos e fundamentos por detrás delas a audiências especializadas e não especializadas de forma clara e inequívoca
- Possuir as capacidades de aprendizagem que lhes permitirão continuar a estudar de forma largamente autodirigida ou autónoma
- Promover a qualidade de vida dos indivíduos, grupos, comunidades e organizações em diferentes contextos

## Competências específicas

- Aplicar estratégias e métodos básicos de intervenção sobre os destinatários
- Aplicar os conhecimentos à empresa e à comunicação organizacional
- Diferenciar entre coaching executivo, pessoal e empresarial
- Identificar as diferenças entre o comportamento individual e de grupo
- Saber motivar as pessoas e exercer a liderança dentro do grupo
- Identificar as diferentes perturbações psicopatológicas nas fases da infância e da adolescência
- Avaliar a apresentação clínica utilizando diferentes técnicas de entrevista
- Dominar os fatores sociais e contextuais nos membros da equipa
- Aplicar estratégias e métodos básicos de intervenção sobre os destinatários

*"Trabalhará para melhorar as suas competências relacionadas com o recrutamento e seleção de pessoal, aspeto altamente valorizado pelos departamentos de RH"*

04

# Estrutura e conteúdo

Este Mestrado Próprio foi concebido pela equipa de especialistas da TECH com base nos últimos desenvolvimentos em psicologia laboral e organizacional. Como são profissionais versados na área, selecionaram cuidadosamente a informação mais minuciosa, criando um programa que proporcionará ao ingressado uma ampla formação Além disso, escolheram centenas de horas de material adicional de alta qualidade apresentado em diferentes formatos: vídeos detalhados, artigos de investigação, leituras complementares, estudos de caso, etc. Graças a isto, poderá estudar os diferentes módulos de uma forma personalizada, com uma atualização adaptada às suas necessidades académicas.

*Um plano de estudo adaptado a si e às suas exigências e necessidades: sem horários ou aulas presenciais e no qual decide por si próprio o grau de aprofundização nas diferentes secções do plano de estudos"*

## **Módulo 1.** Psicologia de grupo

1.1. Grupos em Psicologia: conceitualização, classificações e tipologias. A realidade dos grupos: desde a abordagem individualista até à interacionista
- 1.1.1. Influência social: uma aproximação à normalização e conformidade
- 1.1.2. O conceito de grupo: definições baseadas na interdependência, identidade social e na interação e estrutura social
- 1.1.3. Tipos de grupos

1.2. Aspetos temporais: formação, desenvolvimento e socialização de grupos
- 1.2.1. Funções dos grupos
- 1.2.2. O grupo como um fenómeno dinâmico
- 1.2.3. A formação de grupos como um processo de integração social

1.3. Desenvolvimento de grupos: modelos explicativos
- 1.3.1. O fim dos grupos
- 1.3.2. Desenvolvimento da relação entre o indivíduo e o grupo: Socialização de grupo
- 1.3.3. Conclusões

1.4. O ambiente físico, pessoal e social dos grupos
- 1.4.1. Ambiente físico do grupo: Espaço de grupo. Territorialidade humana
- 1.4.2. Ecologia de pequenos grupos
- 1.4.3. As agressões ambientais e o seu efeito nos processos de grupo

1.5. Ambiente pessoal do grupo: tamanho do grupo
- 1.5.1. Variáveis pessoais e seu efeito no comportamento do grupo e no desempenho do grupo
- 1.5.2. O ambiente social do grupo: efeitos da composição
- 1.5.3. Conclusões

1.6. Relações intergrupais
- 1.6.1. Principais modelos explicativos
- 1.6.2. Afeto e relações intergrupais
- 1.6.3. Conflitos intergrupais
- 1.6.4. Estratégias psicossociais para a prevenção e gestão de conflitos intergrupais

1.7. Estrutura do grupo: estatuto, papel e normas
- 1.7.1. Estrutura do grupo: definições e componentes
- 1.7.2. Estatuto e papéis
- 1.7.3. Relação entre papel e norma
- 1.7.4. Influência social: normas e execução
- 1.7.5. Estrutura do grupo e coesão

1.8. Liderança e funcionamento do grupo
- 1.8.1. Abordagem conceitual
- 1.8.2. Características e comportamento do líder
- 1.8.3. Liderança e poder
- 1.8.4. Estilos de liderança
- 1.8.5. Liderança situacional
- 1.8.6. Super-liderança

1.9. Áreas de aplicação de grupos
- 1.9.1. Abordagem conceitual das diferentes áreas de aplicação dos grupos
  - 1.9.1.1. Laborais
  - 1.9.1.2. Terapêuticos
  - 1.9.1.3. Educativos
  - 1.9.1.4. Psicossociais

1.10. Técnicas e atividades de dinamização de grupos: psicoterapia de grupo em programas específicos
- 1.10.1. Psicoterapia de grupo em programas específicos
- 1.10.2. Perturbações alimentares
- 1.10.3. Transtorno de personalidade
- 1.10.4. Psicose
- 1.10.5. Transtorno relacionado com o uso de álcool
- 1.10.6. Perturbações afetivas e de ansiedade
- 1.10.7. Terapia de grupo em idosos

## **Módulo 2.** Psicologia do trabalho

2.1. Introdução à psicologia do trabalho
- 2.1.1. Quadro conceitual e histórico
- 2.1.2. Quadro conceitual da psicologia do trabalho
- 2.1.3. Técnicas e métodos de investigação em psicologia do trabalho
- 2.1.4. Desenvolvimento histórico da psicologia do trabalho
- 2.1.5. Áreas de atuação da psicologia do trabalho

2.2. Trabalho como fenómeno social e atividade humana no âmbito da psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos
- 2.2.1. Introdução: o trabalho como fenómeno social e a atividade humana no quadro da psicologia do trabalho
- 2.2.2. Análise de postos de trabalho (APT)
- 2.2.3. Valorização de postos de trabalho (VPT)

2.3. Avaliação do pessoal na psicologia do trabalho, dos recursos humanos e das organizações
- 2.3.1. Avaliação do pessoal a partir da abordagem de características e avaliação e desenvolvimento das competências dos funcionários
- 2.3.2. Avaliação do pessoal em psicologia do trabalho
- 2.3.3. Conclusões

2.4. Recrutamento e seleção de pessoal
- 2.4.1. Recrutamento e seleção de pessoal no âmbito da psicologia do trabalho
- 2.4.2. O processo de recrutamento e seleção de pessoal
- 2.4.3. Critérios de validade, fiabilidade e eficiência no processo de seleção de pessoal

2.5. Psicologia do trabalho e formação de pessoal
- 2.5.1. Introdução
- 2.5.2. Formação de pessoal no âmbito da psicologia do trabalho
- 2.5.3. Desenvolvimento do pessoal como um processo
- 2.5.4. Conclusões

2.6. Métodos de formação do pessoal
- 2.6.1. Métodos didáticos na formação presencial
- 2.6.2. Métodos didáticos em teleformação
- 2.6.3. Conclusões

2.7. Avaliação do desempenho e potencial. Planeamento de carreira
- 2.7.1. Introdução
- 2.7.2. O processo de avaliação do desempenho
- 2.7.3. O ciclo anual de avaliação do desempenho
- 2.7.4. Avaliação do potencial

2.8. Satisfação e clima de trabalho
- 2.8.1. Introdução
- 2.8.2. Conceito de clima de trabalho e benefícios dos estudos climáticos
- 2.8.3. Condições para o sucesso de um inquérito sobre o clima de trabalho
- 2.8.4. Indicadores do clima de trabalho
- 2.8.5. Satisfação e clima de trabalho
- 2.8.6. Intervenções para melhorar o clima de trabalho

2.9. Saúde ocupacional e riscos psicossociais no trabalho
- 2.9.1. Introdução
- 2.9.2. Conceito de saúde ocupacional
- 2.9.3. Condições relacionadas com a saúde ocupacional: riscos psicossociais

2.10. Atividade laboral ao longo de todo o ciclo de vida: desemprego e reforma. Principais problemas psicológicos associados ao trabalho
- 2.10.1. Atividade laboral ao longo de todo o ciclo de vida
- 2.10.2. Principais problemas psicológicos associados à atividade laboral: *stress* laboral, burnout e assédio no trabalho
- 2.10.3. Programas de prevenção e intervenção para a promoção da saúde no trabalho

## **Módulo 3.** Família, comunidade e desenvolvimento humano

3.1. A pessoa e o contexto social
- 3.1.1. Introdução
- 3.1.2. Sistemas sociais: estruturas e processos
- 3.1.3. O modelo ecológico do desenvolvimento humano

3.2. A família: conceito, formas e funções
- 3.2.1. Introdução
- 3.2.2. Origem e universalidade da família
- 3.2.3. Mudança e diversidade da família
- 3.2.4. Funções da família

3.3. A família como um sistema
- 3.3.1. Introdução
- 3.3.2. Análise sistémico-ecológica da família
- 3.3.3. Dimensões para a análise da família desde uma perspetiva de evolução educativa
- 3.3.4. Mudanças de desenvolvimento na família

3.4. Influência da família no desenvolvimento psicológico I: infância e adolescência
- 3.4.1. Quadro teórico para compreender a influência da família no desenvolvimento
- 3.4.2. Contexto familiar e desenvolvimento psicológico durante a infância e a adolescência
- 3.4.3. O contexto familiar otimizador e melhorador do desenvolvimento psicológico

3.5. Influência da família no desenvolvimento psicológico II: idade adulta e velhice
- 3.5.1. O contexto familiar dos adultos
- 3.5.2. Relação de casal na idade adulta e na velhice
- 3.5.3. Relações entre pais mais velhos e filhos adultos
- 3.5.4. Os avós
- 3.5.5. Intervenções para melhorar o contexto familiar na idade adulta e na velhice

3.6. Alterações nas relações familiares I: maus-tratos na infância
- 3.6.1. Conceito de maus-tratos infantis
- 3.6.2. Os números de maus-tratos infantis
- 3.6.3. Etologia dos maus-tratos infantis
- 3.6.4. Intervenção em maus-tratos infantis

3.7. Alterações nas relações familiares II: violência contra as mulheres no contexto familiar
- 3.7.1. Violência contra as mulheres: definição e tipos
- 3.7.2. Violência contra as mulheres com parceiros: números, etiologia e consequências
- 3.7.3. Intervenção e prevenção

3.8. Alterações nas relações familiares III: comportamento delinquente na adolescência
- 3.8.1. Breve abordagem ao comportamento delinquente e aos comportamentos de risco em jovens e adolescentes
- 3.8.2. Modelos explicativos
- 3.8.3. Fatores de risco

3.9. A comunidade a partir de uma abordagem psicossocial: psicologia comunitária
- 3.9.1. Introdução
- 3.9.2. Diferenças entre a psicologia comunitária e os modelos clínicos e médicos
- 3.9.3. Visões da psicologia comunitária e diferenças norte-sul
- 3.9.4. Conceito e características básicas da psicologia comunitária

3.10. Conceito e sentimento de comunidade
- 3.10.1. Comunidade e sentido de comunidade
- 3.10.2. Componentes e avaliação do sentido de comunidade
- 3.10.3. A comunidade moderna: cidade e bairros
- 3.10.4. Apoio social: análise conceitual
- 3.10.5. Apoio social, saúde e bem-estar

## **Módulo 4.** Coaching

4.1. O que é o Coaching?
- 4.1.1. Um processo orientado por objetivos
  - 4.1.1.1. A importância de definir um objetivo
  - 4.1.1.2. Começar pelo fim
  - 4.1.1.3. Como definir um objetivo SMARTER?
  - 4.1.1.4. Do objetivo aparente ao objetivo real
  - 4.1.1.5. Características do objetivo

4.1.2. Um processo entre pessoas
4.1.2.1. Marco ou contexto do Coaching
4.1.2.2. A relação do Coaching
4.1.2.3. Influências no processo de Coaching
4.1.2.4. Confiança
4.1.2.5. O respeito
4.1.3. O vínculo
4.1.4. Um processo comunicacional
4.1.4.1. O poder da linguagem
4.1.4.2. Escuta ativa
4.1.4.3. Ausência de julgamento
4.1.4.4. Comunicação não-verbal
4.1.5. Um processo orientado para a ação
4.1.5.1. A importância da ação
4.1.5.2. Concepção de um plano de ação
4.1.5.3. Seguimento
4.1.5.4. Avaliação
4.1.5.5. Processo criativo
4.1.5.6. Gerar opções
4.1.5.7. Eleger opções
4.2. Origens e antecedentes do Coaching
4.2.1. Origens filosóficas e maiêuticas
4.2.1.1. Pré-socráticos
4.2.1.2. A maiêutica de Sócrates
4.2.1.3. Platão
4.2.1.4. Influências filosóficas posteriores
4.2.2. Influências da psicologia humanista
4.2.2.1. Bases da psicologia humanista
4.2.2.2. Confiança na capacidade do cliente
4.2.2.3. Foco nas potencialidades e possibilidades
4.2.3. Contribuições da psicologia positiva
4.2.3.1. Bases da psicologia positiva
4.2.3.2. Condições para a psicologia positiva
4.2.3.3. Fortalezas humanas
4.2.3.4. Sentido e propósito para a vida

4.2.4. The Winner Game
4.2.4.1. Prática deliberada
4.2.4.2. Melhoria no desempenho desportivo
4.2.4.3. Galwain
4.2.5. Orientalismo
4.2.5.1. Importância do processo ou caminho
4.2.5.2. Objetivos como propósitos
4.2.5.3. Desapego das expectativas e realizações
4.2.5.4. Compreender o sofrimento
4.2.5.5. O poder do presente
4.2.6. Outras influências
4.2.6.1. Psicologia sistémica
4.2.6.2. Psicologia Gestalt
6.2.6.3. Conceito de Flow
6.2.6.4. Ensinamentos Zen
6.2.6.5. Management
6.2.6.6. Neurociências
6.2.6.7. Epigenética

4.3. Escolas e tendências atuais
4.3.1. Escola Americana
4.3.1.1. Abordagem do Coaching prático
4.3.1.2. Thomas Leonard
4.3.1.3. Outros expoentes
4.3.2. Escola Europeia
4.3.2.1. Coaching Humanista
4.3.2.2. Jhon Whitmore
4.3.2.3. Outros expoentes do Coaching Europeu
4.3.3. Escola Latino-americana
4.3.3.1. Abordagem do Coaching Ontológico
4.3.3.2. Rafael Echeverría e Julio Olalla
4.3.3.3. Outros expoentes do Coaching latino-americano

4.4. Diferenças entre o Coaching e outras abordagens
4.4.1. Especificidades da relação de Coaching
4.4.1.1. A responsabilidade do coachee
4.4.1.2. O papel do coach
4.4.1.3. A realização dos objetivos
4.4.2. Limites do Coaching
4.4.2.1. Condições psicológicas do coachee
4.4.2.2. Revisão do coach e trabalho pessoal
4.4.2.3. Desconforto e neurose nos processos de Coaching
4.4.2.4. Sinais de psicose no aprendiz
4.4.2.5. Considerações sobre o encaminhamento do aprendiz a profissionais de psicoterapia
4.4.2.6. Abordagem de processos de Coaching com coachees em tratamento psiquiátrico
4.4.3. Psicoterapia
4.4.3.1. Abordagem psicoterapêutica
4.4.3.2. A abordagem psicodinâmica
4.4.3.3. A abordagem humanista
4.4.3.4. Abordagem Gestalt
4.4.3.5. Abordagem comportamental
4.4.3.6. Abordagem junguiana
4.4.3.7. Abordagem sistémica
4.4.3.8. Complementação da psicoterapia com processos de Coaching
4.4.4. Mentoring
4.4.4.1. Objetivos no Mentoring
4.4.4.2. Relações no Mentoring
4.4.4.3. O poder da confiança no Mentoring
4.4.4.4. Assessoramento no Mentoring
4.4.4.5. Limites do Mentoring
4.4.4.6. Complementação do Mentoring com processos de Coaching
4.4.5. Consulting
4.4.5.1. Relações em Consulting
4.4.5.2. Objetivos do Consulting
4.4.5.3. Complementação do Consulting com processos de Coaching
4.4.6. Councelling
4.4.6.1. Relações no Councelling
4.4.6.2. Objetivos e áreas
4.4.6.3. Complementação do Councelling com processos de Coaching

4.4.7. Empowerment
4.4.7.1. Definição
4.4.7.2. Processos
4.4.7.3. Tipos
4.4.8. Outras abordagens
4.4.8.1. Arteterapia
4.4.8.2. Musicoterapia
4.4.8.3. Dramaterapia
4.4.8.4. Dança terapêutica
4.4.8.5. Terapias corporais integrativas e corpo-mente
4.5. Âmbitos do Coaching
4.5.1. Coaching Live
4.5.1.1. Pessoal
4.5.1.2. Familiar
4.5.1.3. Casal
4.5.2. Coaching desportivo
4.5.2.1. Coaching desportivo profissional
4.5.2.2. Coaching para a forma física e para a saúde
4.5.2.3. Coaching executivo
4.5.2.4. Coaching de equipas
4.5.2.5. Coaching empresarial
4.5.2.6. Coaching nutricional
4.5.2.7. Coaching sistémico
4.5.2.8. Psicocoaching
4.5.2.9. Coaching transformacional
4.5.2.10. Coaching educativo
4.6. Competências de um Coach
4.6.1. Código deontológico
4.6.1.1. Ecologia
4.6.1.2. Confidencialidade
4.6.1.3. Estabelecimento da aliança
4.6.1.4. Geração do vínculo
4.6.1.5. Honestidade
4.6.1.6. Transparência
4.6.1.7. Respeito
4.6.1.8. Compromisso
4.6.2. Habilidades internas
4.6.2.1. Autoconhecimento
4.6.2.2. Vulnerabilidade
4.6.2.3. Pró-atividade
4.6.2.4. Empatia
4.6.2.5. Reflexão
4.6.3. Habilidades externas
4.6.3.1. Comunicação eficaz
4.6.3.2. Escuta ativa
4.6.3.3. Admiração
4.6.3.4. Assertividade
4.6.3.5. Retroalimentação
4.6.3.6. Gestão do processo
4.6.3.7. Silêncio
4.6.3.8. Motivação
4.6.4. Associações de Coaching
4.6.4.1. International Coach Federation
4.6.4.4. International Coaching Conmunity
4.6.4.5. Associação Internacional de Coaching e Psicologia
4.6.5. Certificações e capacitação em Coaching
4.6.5.1. Requisitos para um ensino de qualidade
4.6.5.2. Programas acreditados
4.6.5.3. Certificação de coaches profissionais
4.6.5.4. Processo de certificação
4.6.6. As 11 competências da ICF
4.6.6.1. Lançando as bases
4.6.6.2. Criar a relação
4.6.6.3. Comunicar com eficácia
4.6.6.4. Facilitar a aprendizagem e o resultado

4.7. Estrutura de uma sessão
- 4.7.1. Papéis do coach e do coachee
  - 4.7.1.1. Papel e responsabilidades do Coach
  - 4.7.1.2. Papel e responsabilidades do Coachee
  - 4.7.1.3. Processo de Coaching
  - 4.7.1.4. Definir objetivos
  - 4.7.1.5. Planos de ação
  - 4.7.1.6. Compromisso
  - 4.7.1.7. Alianças
  - 4.7.1.8. Avaliação
- 4.7.2. Patrocinador
  - 4.7.2.1. A empresa, administração ou instituição como patrocinadora
  - 4.7.2.2. Objetivos da empresa e do coachee
  - 4.7.2.3. Responsabilidade no processo de Coaching
- 4.7.3. Estrutura e enquadramento
  - 4.7.3.1. Situação inicial
  - 4.7.3.2. Situação desejada
  - 4.7.3.3. Distância entre o início e o objetivo do Coaching
- 4.7.4. Parceria e contrato
  - 4.7.4.1. A conveniência de uma aliança
  - 4.7.4.2. O contrato e os aspetos contratuais
  - 4.7.4.3. Diferenças e complementaridades entre aliança e contrato
- 4.7.5. Tipos de sessões de acordo com o seu propósito
  - 4.7.5.1. De contacto
  - 4.7.5.2. De início do processo
  - 4.7.5.3. De desenvolvimento
  - 4.7.5.4. De seguimento
  - 4.7.5.5. De avaliação
  - 4.7.5.6. De encerramento
- 4.7.6. Encerramento da relação
  - 4.7.6.1. Avaliação do processo
  - 4.7.6.2. Avaliação da relação
  - 4.7.6.3. Avaliação da realização dos objetivos

4.8. Modelos
- 4.8.1. Wasick
- 4.8.2. PIE
- 4.8.3. STIR
- 4.8.4. Modelo GROW
  - 4.8.4.1. Objetivo
  - 4.8.4.2. Realidade
  - 4.8.4.3. Opções
  - 4.8.4.4. Ação
  - 4.8.4.5. Modelo OUTCOMES
  - 4.8.4.6. Objetivos
  - 4.8.4.7. Razões
  - 4.8.4.8. Atuar a partir do presente
  - 4.8.4.9. Esclarecer a diferença
  - 4.8.4.10. Gerar opções
  - 4.8.4.11. Motivar a ação
  - 4.8.4.12. Estusiasmo e estímulos
  - 4.8.4.13. Apoios
- 4.8.5. Modelo ACHIEVES
  - 4.8.5.1. Análise da situação corrente
  - 4.8.5.2. Criar alternativas através de *brainstorming*
  - 4.8.5.3. Home Goals
  - 4.8.5.4. Iniciar opções
  - 4.8.5.5. Avaliar opções
  - 4.8.5.6. Validar o programa de ação
  - 4.8.5.7. Entourage *momentum*

4.9. Coaching co-ativo
- 4.9.1. Fundamentos do Coaching co-ativo
- 4.9.2. O Modelo de Coaching co-ativo
- 4.9.3. A relação do Coaching co-ativo
- 4.9.4. Contextos
  - 4.9.4.1. Escuta
  - 4.9.4.2. Intuição
  - 4.9.4.3. Curiosidade
  - 4.9.4.4. Impulsionar e aprofundar

4.9.5. Autogestão
4.9.5.1. Princípios e práticas
4.9.5.2. Plenitude
4.9.5.3. Processo
4.9.5.4. Equilíbrio
4.9.5.5. Combinações

4.10. O Coaching como uma ferramenta para a evolução de grupos, empresas e comunidades
4.10.1. Desafios atuais para empresas e instituições
4.10.2. Coaching organizacional
4.10.3. Objetivos das empresas
4.10.4. Serviços de Coaching para empresas
4.10.4.1. Executivo
4.10.4.2. Formação específica
4.10.4.3. Shadow Coaching
4.10.4.4. Coaching grupal
4.10.4.5. Coaching (sistémico) de equipas
4.10.5. Ferramentas psicométricas de diagnóstico
4.10.5.1. Motivações e valores
4.10.5.2. Ferramentas psicométricas de diagnóstico
4.10.5.3. MBTI
4.10.5.4. FIRO-B
4.10.5.5. Feedback 360
4.10.5.6. DISC
4.10.5.7. Belbin
4.10.5.8. Evolução em sistemas e comunidades
4.10.5.9. Gestão de mudanças e inovação através do Coaching
4.10.5.10. Ferramentas básicas do Coaching
4.10.5.10.1. Roda da vida pessoal
4.10.5.10.2. Roda do ensino
4.10.5.10.3. Roda do estudante
4.10.5.10.4. Análisis DAFO pessoal
4.10.5.10.5. Janela de Johari
4.10.5.10.6. Esquema GROW
4.10.5.10.7. Círculo de controlo influência e preocupação
4.10.5.10.8. Cabeça, coração, barriga
4.10.5.10.9. VAK

## **Módulo 5.** Comportamento organizacional

5.1. Estrutura das organizações
5.2. Cultura organizativa
5.2.1. Valores e cultura organizacional
5.2.2. Elementos-chave para a mudança nas organizações
5.2.3. Evolução do pensamento científico e a organização como um sistema
5.2.4. Cultura e transformação
5.3. Gestão da organização
5.3.1. Níveis e qualidades de direção
5.3.2. Planeamento e função organizacional
5.3.3. Função de gestão e controlo
5.3.4. O novos papel do gestor de RH
5.4. Comportamento e mudança organizacional
5.5. As pessoas nas organizações
5.5.1. Qualidade de vida profissional e bem-estar psicológico
5.5.2. Equipas de trabalho e direção de reuniões
5.5.3. Coaching e gestão de equipas
5.6. Estrutura das organizações
5.6.1. Principais mecanismos de coordenação
5.6.2. Departamentos e organigramas
5.6.3. Autoridade e responsabilidade
5.6.4. O empowerment
5.7. Gestão do conhecimento
5.8. Poder e política
5.8.1. Poder nas organizações
5.8.2. Fontes de poder estrutural
5.8.3. Táticas políticas

## **Módulo 6.** Poder e liderança

6.1. Todos manipulamos
- 6.1.1. Justificação
- 6.1.2. Aproximação do significado de manipular
- 6.1.3. Manipulação afetiva
- 6.1.4. Outras motivações para manipular
- 6.1.5. O processo de manipulação afetiva
- 6.1.6. Estratégias de manipuladores

6.2. Papéis na luta pelo poder
- 6.2.1. Justificação
- 6.2.2. Papéis na luta pelo poder
- 6.2.3. O opressor
- 6.2.4. A agressão é a arma
- 6.2.5. Modelos de agressão
- 6.2.6. Governar a partir do agressor
- 6.2.7. A vítima ou vitimização
- 6.2.8. O choro como forma de manipulação
- 6.2.9. Como são as pessoas que se disfarçam de vítimas?
- 6.2.10. Governar na perspetiva da vitimização
- 6.2.11. O prestador de cuidados
- 6.2.13. Gratidão incompreendida
- 6.2.14. Governar na perspetiva do prestador de cuidados
- 6.2.15. O validador ou invalidador
- 6.2.16. Prestar contas a si próprio
- 6.2.17. Governar na perspetiva do invalidador
- 6.2.18. O gestor de informação
- 6.2.19. Tudo passa por si
- 6.2.20. Governar na perspetiva do gestor da informação

6.3. O poder
- 6.3.1. Justificação
- 6.3.2. O que é o poder?
- 6.3.3. Guerras na história
- 6.3.4. A visão de Michael Foucault sobre o poder na história

6.3.5. A luxúria pelo poder
6.3.6. Tipos de poder
6.3.7. Procura de soluções
6.3.8. Técnicas de negociação
6.3.9. Características e finalidade da negociação educativa
6.3.10. Pontos fortes e fracos da negociação no contexto escolar

6.4. Centrar a pesquisa no que posso fazer
6.4.1. Justificação
6.4.2. Das coisas do ego
6.4.3. A nossa definição de ego como força motora
6.4.4. Estratégias para sair da luta pelo poder através do seu ego saudável (ME) em letras maiúsculas
6.4.5. Procurar honestamente soluções para a luta pelo poder
6.4.6. Procurar a tendência relacional subjacente ao conflito a fim de sair da luta pelo poder

## **Módulo 7.** Conflito e negociação

7.1. Conflito e negociação
7.1.1. Introdução Definição de conflito
7.1.2. Tipologias de conflito
7.1.3. Funcionalidade e disfuncionalidade do conflito
7.1.4. Modelos de conflito
7.1.5. Referências bibliográficas

7.2. Conflito, agressão e violência
7.2.1. Agressão: conceitos básicos
7.2.2. Teorias sobre agressão
7.2.3. Alguns fatores adicionais que influenciam a agressão
7.2.4. Um modelo geral de agressão
7.2.5. Referências bibliográficas

7.3. Análise sociológica do conflito
7.3.1. Introdução
7.3.2. A perspetiva funcionalista do conflito
7.3.3. Teoria marxista
7.3.4. Sociologia do conflito
7.3.5. Referências bibliográficas

7.4. A perspetiva psicossocial na análise de conflitos
- 7.4.1. Teoria dos conflitos realistas
- 7.4.2. Teoria da identidade social
- 7.4.3. Teoria da privação relativa
- 7.4.4. Teorias formais
- 7.4.5. Estudos sobre o poder
- 7.4.6. Referências bibliográficas

7.5. Processos psicossociais relacionados com conflitos
- 7.5.1. Processos cognitivos relacionados com conflitos
- 7.5.2. Dinâmica de grupo em conflitos
- 7.5.3. Um modelo integrativo de conflitos
- 7.5.4. Referências bibliográficas

7.6. Gestão de conflitos: introdução
- 7.6.1. Formas de gestão de conflitos
- 7.6.2. Novos paradigmas na gestão de conflitos
- 7.6.3. Referências bibliográficas

7.7. Gestão de conflitos: negociação I
- 7.7.1. Condições para a negociação
- 7.7.2. Preparação para a negociação
- 7.7.3. Referências bibliográficas

7.8. Gestão de conflitos: negociação II
- 7.8.1. Estratégias e táticas na negociação
- 7.8.2. Tática cooperativa: concessões e alojamento
- 7.8.3. Táticas coercivas
- 7.8.4. Resolução de problemas e geração de propostas integrativas
- 7.8.5. Encerramento da negociação
- 7.8.6. Referências bibliográficas

7.9. Gestão de conflitos: mediação I
- 7.9.1. Conceitos e definições
- 7.9.2. Princípios e objetivos
- 7.9.3. Fases da mediação
- 7.9.4. Modelos de mediação
- 7.9.5. Referências bibliográficas

7.10. Gestão de conflitos: mediação II
- 7.10.1. Introdução: um modelo integrativo
- 7.10.2. Mediação transformativa e mediação para acordo
- 7.10.3. Objetivos, estratégias e técnicas transformadoras
- 7.10.4. Objetivos, estratégias e técnicas para acordo
- 7.10.5. Referências bibliográficas

7.11. Cooperação, objetivos extraordinários e educação para a paz
- 7.11.1. Cooperação e objetivos extraordinários: bases teóricas, condições e formas de implementação
- 7.11.2. Educação para a paz: bases teóricas, exemplos e aplicações
- 7.11.3. Referências bibliográficas

7.12. Gestão de conflitos armada
- 7.12.1. Opiniões sobre conflitos
- 7.12.2. Abordagens aos conflitos armados
- 7.12.3. A sequência de fases na gestão de conflitos armados
- 7.12.4. Referências bibliográficas

## **Módulo 8.** Intervenção social e comunitária

8.1. Intervenção social
- 8.1.1. Contexto histórico da intervenção social
- 8.1.2. Fundações da intervenção social e comunitária
- 8.1.3. Campos de ação

8.2. Programas de intervenção
- 8.2.1. Objetivos do programa
- 8.2.2. Características da população
- 8.2.3. Deteção das necessidades da população
- 8.2.4. Conceção do programa

8.3. Intervenção orientada para pacientes
- 8.3.1. Intervenção centrada no paciente vs. Intervenção centrada na doença
- 8.3.2. Abordagem psicológica da cronicidade
- 8.3.3. Conceção de programas centrados no paciente
- 8.3.4. Intervenção em doentes crónicos

8.4. Intervenção psicossocial em situações de pobreza
- 8.4.1. Fatores que determinam o risco de exclusão
- 8.4.2. Grupos de risco e características
- 8.4.3. Intervenção com menores em risco de exclusão
- 8.4.4. Efeitos psicológicos da exclusão

8.5. Intervenção na violência política
- 8.5.1. Violência política e género
- 8.5.2. Protocolo de cuidados na violência política
- 8.5.3. Impacto psicológico da violência política
- 8.5.4. Conceção e características de uma intervenção

8.6. Implementação do programa
- 8.6.1. Necessidades a considerar na conceção
- 8.6.2. Tipos de programas baseados na população
- 8.6.3. Características obrigatórias de um programa
- 8.6.4. Formas de implementação do programa

8.7. Implementação de um programa de luta contra a droga
- 8.7.1. Psicologia e comportamento viciante
- 8.7.2. Fatores de risco no comportamento viciante
- 8.7.3. Programas com toxicodependentes

8.8. Casos de vulnerabilidades
- 8.8.1. Determinação da vulnerabilidade psicossocial
- 8.8.2. Risco e vulnerabilidade psicossocial
- 8.8.3. Programas dirigidos à população vulnerável
- 8.8.4. Risco, enfrentamento, resiliência, *stress* e apego
- 8.8.5. Apoio psicossocial em tempos de crise

8.9. Avaliação do programa
- 8.9.1. Tipos de programas
- 8.9.2. Normas e critérios de avaliação (Ser vs. Deve ser)
- 8.9.3. Acompanhamento dos programas de avaliação
- 8.9.4. Medição de impactos

8.10. Programas com imigrantes
- 8.10.1. O fenómeno da migração no século XXI
- 8.10.2. Causas da migração (económicas, físicas e psicológicas)
- 8.10.3. Características dos programas para imigrantes
- 8.10.4. Intervenção com imigrantes

## **Módulo 9.** Psicologia jurídica

9.1. Psicologia jurídica
- 9.1.1. O que é a psicologia jurídica?
- 9.1.2. Ato e feito jurídico
- 9.1.3. A ligação: psicologia e direito
- 9.1.4. Núcleos de ação
- 9.1.5. Prática e deontologia

9.2. O relatório do especialista
- 9.2.1. O que é um relatório do especialista?
- 9.2.2. Tipos de relatório de acordo com os cenários
- 9.2.3. Partes do relatório
- 9.2.4. Elaboração do relatório

9.3. Especialização psicológica
- 9.3.1. Especialista e especialização
- 9.3.2. Fases da especialização psicológica forense
- 9.3.3. Cenários de especialização psicológica
- 9.3.4. A entrevista

9.4. Processos penais
- 9.4.1. As partes no processo penal
- 9.4.2. Imputabilidade vs. Imputabilidade psicológica
- 9.4.3. Causas de Imputabilidade psicológica

9.5. O processo civil
- 9.5.1. Direito civil e familiar
- 9.5.2. Papel na tutela e custódia
- 9.5.3. Papel na adoção e tutela
- 9.5.4. Efeito psicológico do divórcio

9.6. Âmbito laboral
- 9.6.1. Determinação da incapacidade psicológica parcial
- 9.6.2. Determinação da incapacidade psicológica total
- 9.6.3. Efeitos psicológicos da natureza do trabalho
- 9.6.4. Efeitos psicológicos do Mobbing

9.7. A criança em processo judicial
- 9.7.1. O que é a delinquência juvenil?
- 9.7.2. Teorias psicológicas que explicam a delinquência do menor
- 9.7.3. Fatores de risco para a delinquência do menor
- 9.7.4. A lei e o menor infrator

9.8. Mediação
- 9.8.1. O conceito de conflito
- 9.8.2. Soluções alternativas não-judiciais
- 9.8.3. Teorias da mediação
- 9.8.4. Técnica na mediação
- 9.8.5. Processos de mediação

9.9. Vitimologia
- 9.9.1. Aproximação psicológica
- 9.9.2. Quem é a vítima?
- 9.9.3. Tipos de vítimas
- 9.9.4. Vítima vs. Vitimário
- 9.9.5. O papel da psicologia

9.10. Psicologia prisional
- 9.10.1. Teorias do delito
- 9.10.2. Fatores de risco
- 9.10.3. Avaliação prisional
- 9.10.4. Princípios de intervenção prisional
- 9.10.5. Personalidade e crime

## **Módulo 10.** Ética e deontologia

10.1. A importância da ética profissional e da deontologia
- 10.1.1. A necessidade de estudar os princípios éticos e bioéticos em psicologia
- 10.1.2. Ética profissional em psicologia, o grande elemento que falta
- 10.1.3. Ética e deontologia em diferentes áreas

10.2. Uma viagem através da história: da filosofia à deontologia profissional
- 10.2.1. Os princípios filosóficos da ética. Ética e moral
- 10.2.2. Ética, bioética e ética psicológica
- 10.2.3. Emergência da deontologia profissional

10.3. Desenvolvimento de códigos de ética
- 10.3.1. Rumo à integração europeia: ética da Federação Europeia de Associações de Psicólogos (EFPA). Meta-código de ética

10.4. Deontologia profissional nas diferentes áreas da psicologia
- 10.4.1. Aspetos éticos da psicologia clínica
- 10.4.2. Aspetos éticos da psicologia forense
- 10.4.3. Aspetos éticos da psicologia educativa
- 10.4.4. Aspetos éticos da psicologia laboral

10.5. Deontologia profissional na investigação científica em psicologia clínica
- 10.5.1. Introdução
- 10.5.2. Aspetos éticos da investigação em Psicologia Clínica: competências
- 10.5.3. Comités de ética para a investigação
- 10.5.4. Conclusões

10.6. Equilíbrio de riscos e benefícios
- 10.6.1. Consentimento informado
- 10.6.2. Confidencialidade
- 10.6.3. Aspetos éticos da investigação em psicologia. Publicação

10.7. Sigilo profissional e consentimento informado
- 10.7.1. Introdução
- 10.7.2. Sigilo profissional e consentimento informado
- 10.7.3. Conclusões

10.8. Avanços em psicologia e tecnologia. Reflexões éticas
- 10.8.1. Avanços na psicologia e tecnologia
- 10.8.2. Reflexões éticas
- 10.8.3. Conclusões

10.9. Formação, reflexão crítica e supervisão para a melhoria da prática psicológica
- 10.9.1. Introdução
- 10.9.2. Programas de formação ética
- 10.9.3. Conclusões

## **Módulo 11.** Gestão dos recursos humanos

11.1. Pensamento estratégico e sistema
- 11.1.1. A empresa como um sistema
- 11.1.2. Pensamento estratégico derivado da cultura empresarial
- 11.1.3. A abordagem estratégica da gestão de pessoas

11.2. Planeamento e gestão de projetos no departamento de recursos humanos (RH.)
- 11.2.1. Chaves para a conceção e implementação de um balanced scorecard equilibrado
- 11.2.2. Dimensionamento e planeamento de equipas
- 11.2.3. Operações de apoio: políticas de pessoal

11.3. Conceção organizacional estratégica
- 11.3.1. Modelo de parceiro comercial
- 11.3.2. Share Services
- 11.3.3. Outsourcing

11.4. HR analytics
- 11.4.1. Big Data e Business Intelligence
- 11.4.2. Análise e modelação de dados de Recursos Humanos
- 11.4.3. Conceção e desenvolvimento de medidas de métricas de Recursos Humanos

11.5. Liderança estratégica
- 11.5.1. Modelos de liderança
- 11.5.2. Coaching
- 11.5.3. Mentoring
- 11.5.4. Liderança transformacional

*"Não pense duas vezes e aposte num programa que abra as portas a um futuro de trabalho próspero no campo da Psicologia aplicada ao ambiente empresarial e organizacional"*

05

# Metodologia

Este programa de capacitação oferece uma forma diferente de aprendizagem.
A nossa metodologia é desenvolvida através de um modo de aprendizagem cíclico: ***o Relearning***.
Este sistema de ensino é utilizado, por exemplo, nas escolas médicas mais prestigiadas do mundo e tem sido considerado um dos mais eficazes pelas principais publicações, tais como a ***New England Journal of Medicine.***

*Descubra o Relearning, um sistema que abandona a aprendizagem linear convencional para o levar através de sistemas de ensino cíclicos: uma forma de aprendizagem que provou ser extremamente eficaz, especialmente em disciplinas que requerem memorização"*

## Na TECH utilizamos o Método de Caso

Numa dada situação, o que deve fazer um profissional? Ao longo do programa, os estudantes serão confrontados com múltiplos casos clínicos simulados com base em pacientes reais nos quais terão de investigar, estabelecer hipóteses e finalmente resolver a situação. Há abundantes provas científicas sobre a eficácia do método. Os especialistas aprendem melhor, mais depressa e de forma mais sustentável ao longo do tempo.

*Com a TECH o psicólogo experimenta uma forma de aprendizagem que abala as bases das universidades tradicionais em todo o mundo.*

Segundo o Dr. Gérvas, o caso clínico é a apresentação anotada de um paciente, ou grupo de pacientes, que se torna um "caso", um exemplo ou modelo que ilustra alguma componente clínica peculiar, quer pelo seu poder de ensino, quer pela sua singularidade ou raridade. É essencial que o caso seja fundamentado na vida profissional actual, tentando recriar as condições reais na prática profissional do psicólogo.

*Sabia que este método foi desenvolvido em 1912 em Harvard para estudantes de direito? O método do caso consistia em apresentar situações reais complexas para que tomassem decisões e justificassem a forma de as resolver. Em 1924 foi estabelecido como um método de ensino padrão em Harvard"*

**A eficácia do método é justificada por quatro realizações fundamentais:**

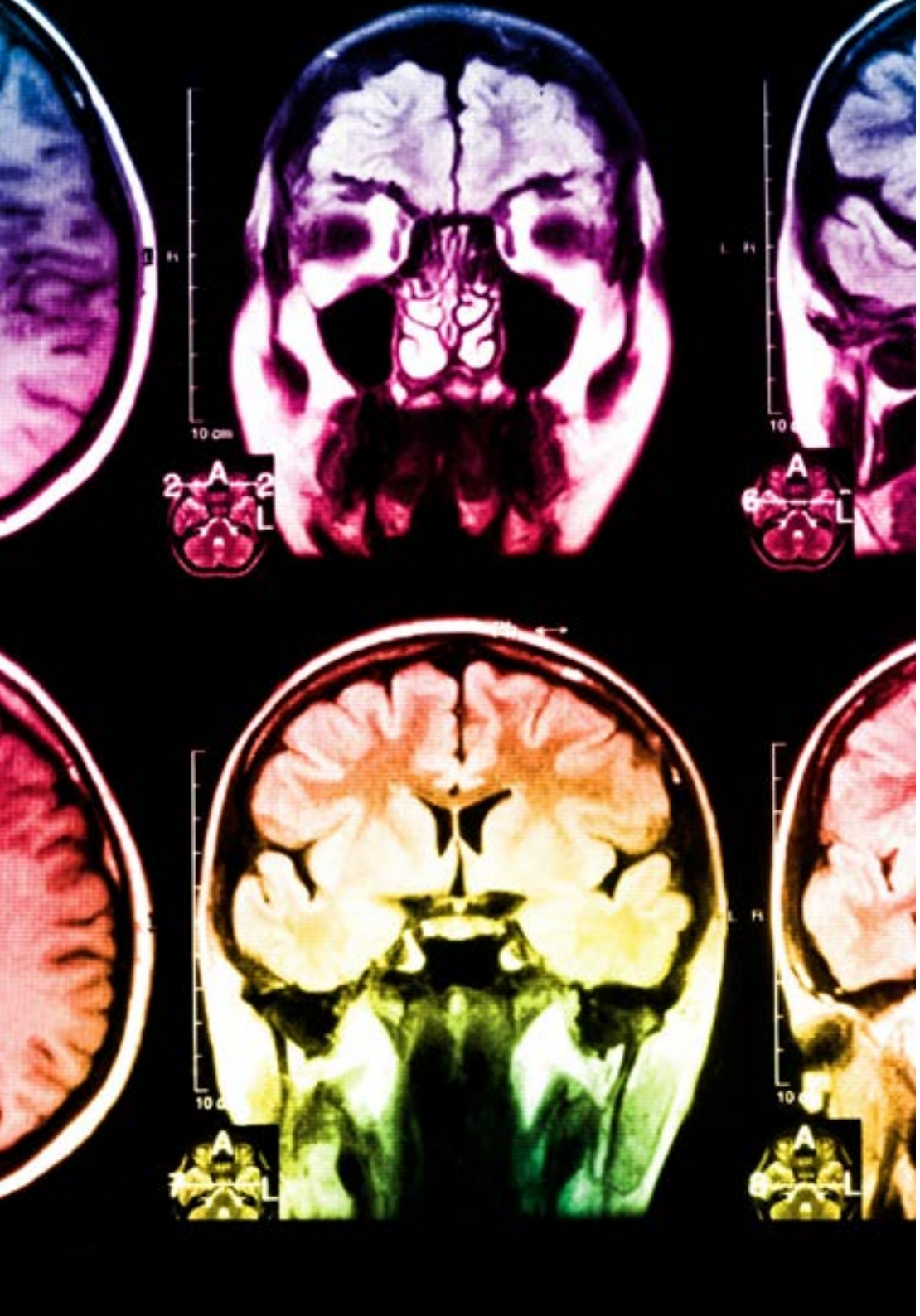
1. Os psicólogos que seguem este método não só conseguem a assimilação de conceitos, mas também um desenvolvimento da sua capacidade mental, através de exercícios de avaliação de situações reais e da aplicação de conhecimentos.
2. A aprendizagem é solidamente traduzida em competências práticas que permitem ao psicólogo integrar melhor o conhecimento na prática clínica.
3. A assimilação de ideias e conceitos é facilitada e mais eficiente, graças à utilização de situações que surgiram a partir de um ensino real.
4. O sentimento de eficiência do esforço investido torna-se um estímulo muito importante para os estudantes, o que se traduz num maior interesse pela aprendizagem e num aumento do tempo passado a trabalhar no curso.

## Relearning Methodology

A TECH combina eficazmente a metodologia do Estudo de Caso com um sistema de aprendizagem 100% online baseado na repetição, que combina 8 elementos didáticos diferentes em cada lição.

Melhoramos o Estudo de Caso com o melhor método de ensino 100% online: o Relearning.

*O psicólogo aprenderá através de casos reais e da resolução de situações complexas em ambientes de aprendizagem simulados. Estas simulações são desenvolvidas utilizando software de última geração para facilitar a aprendizagem imersiva.*





Na vanguarda da pedagogia mundial, o método Relearning conseguiu melhorar os níveis globais de satisfação dos profissionais que concluem os seus estudos, no que diz respeito aos indicadores de qualidade da melhor universidade online do mundo (Universidade de Columbia).

Esta metodologia já formou mais de 150.000 psicólogos com sucesso sem precedentes em todas as especialidades clínicas. Tudo isto num ambiente altamente exigente, com um corpo estudantil universitário com um elevado perfil socioeconómico e uma idade média de 43,5 anos.

*O Relearning permitir-lhe-á aprender com menos esforço e mais desempenho, envolvendo-o mais na sua capacitação, desenvolvendo um espírito crítico, defendendo argumentos e opiniões contrastantes: uma equação direta ao sucesso.*

No nosso programa, a aprendizagem não é um processo linear, mas acontece numa espiral (aprender, desaprender, esquecer e reaprender). Portanto, cada um destes elementos é combinado de forma concêntrica.

A pontuação global do nosso sistema de aprendizagem é de 8,01, de acordo com os mais elevados padrões internacionais.

**Este programa oferece o melhor material educativo, cuidadosamente preparado para profissionais:**

### Material de estudo

Todos os conteúdos didáticos são criados pelos especialistas que irão ensinar o curso, especificamente para o curso, para que o desenvolvimento didático seja realmente específico e concreto.

Estes conteúdos são depois aplicados ao formato audiovisual, para criar o método de trabalho online da TECH. Tudo isto, com as mais recentes técnicas que oferecem peças de alta-qualidade em cada um dos materiais que são colocados à disposição do aluno.

### Últimas técnicas e procedimentos em vídeo

A TECH aproxima os estudantes das técnicas mais recentes, dos últimos avanços educacionais e da vanguarda das técnicas dentárias atuais. Tudo isto, na primeira pessoa, com o máximo rigor, explicado e detalhado para a assimilação e compreensão do estudante. E o melhor de tudo, pode observá-los quantas vezes quiser.

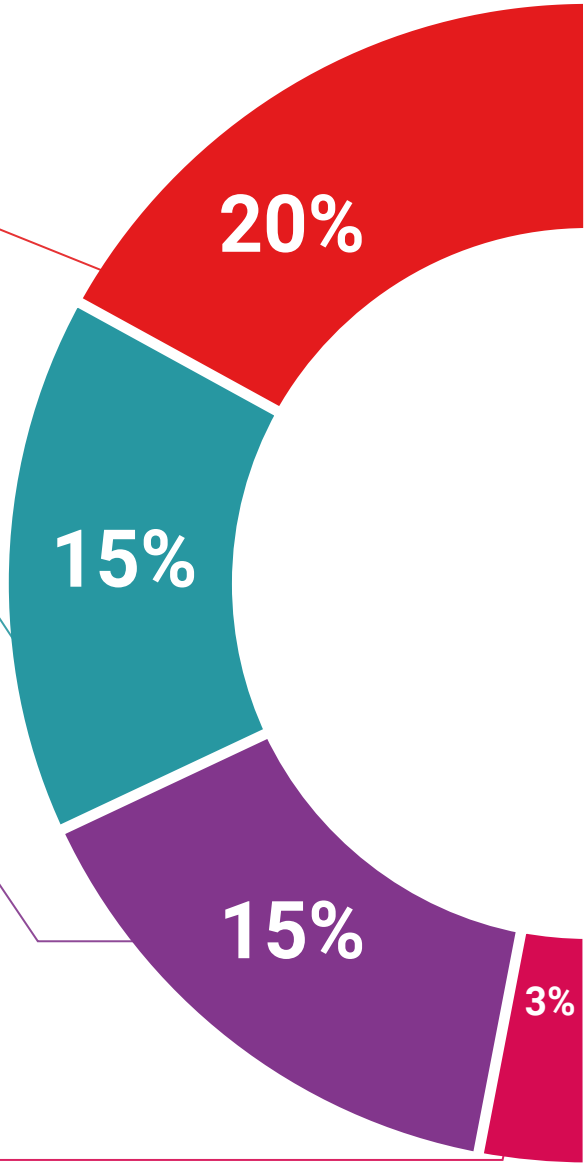
### Resumos interativos

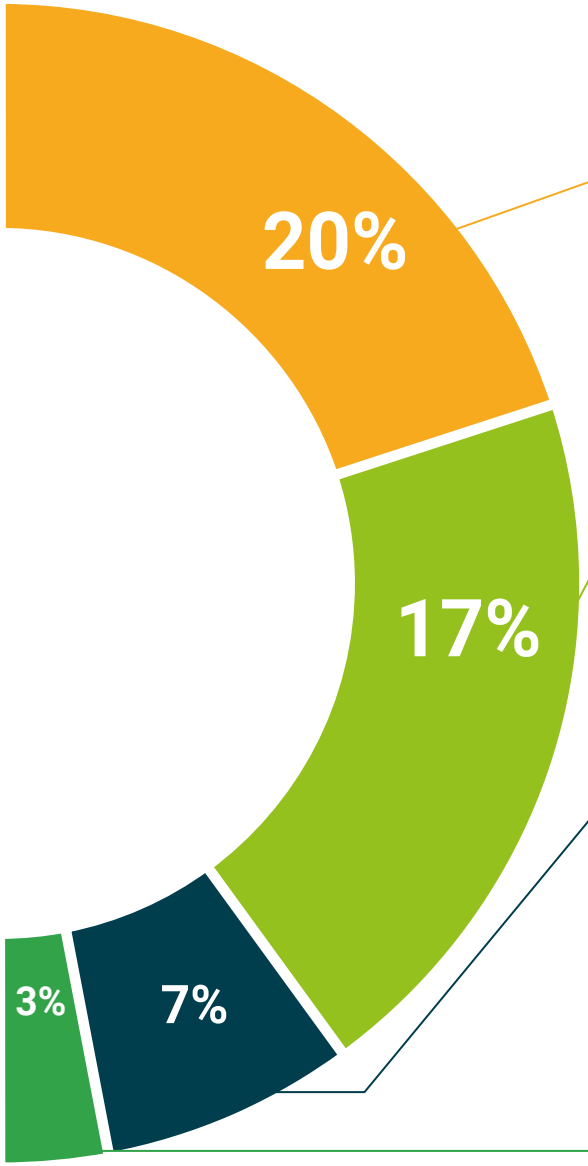
A equipa da TECH apresenta os conteúdos de uma forma atrativa e dinâmica em comprimidos multimédia que incluem áudios, vídeos, imagens, diagramas e mapas concetuais a fim de reforçar o conhecimento.

Este sistema educativo único para a apresentação de conteúdos multimédia foi premiado pela Microsoft como uma "História de Sucesso Europeu"

### Leituras complementares

Artigos recentes, documentos de consenso e diretrizes internacionais, entre outros. Na biblioteca virtual da TECH o aluno terá acesso a tudo o que necessita para completar a sua capacitação






**Análises de casos desenvolvidas e conduzidas por especialistas**

A aprendizagem eficaz deve necessariamente ser contextual. Por esta razão, a TECH apresenta o desenvolvimento de casos reais nos quais o perito guiará o estudante através do desenvolvimento da atenção e da resolução de diferentes situações: uma forma clara e direta de alcançar o mais alto grau de compreensão.

**Testing & Retesting**

Os conhecimentos do aluno são periodicamente avaliados e reavaliados ao longo de todo o programa, através de atividades e exercícios de avaliação e auto-avaliação, para que o aluno possa verificar como está a atingir os seus objetivos.

**Masterclasses**

Existem provas científicas sobre a utilidade da observação por terceiros especializados.

O denominado Learning from an Expert constrói conhecimento e memória, e gera confiança em futuras decisões difíceis.

**Guias rápidos de atuação**

A TECH oferece os conteúdos mais relevantes do curso sob a forma de folhas de trabalho ou guias de ação rápida. Uma forma sintética, prática e eficaz de ajudar os estudantes a progredir na sua aprendizagem.

06

# Certificação

O Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e das Organizações garante, para além de um conteúdo mais rigoroso e atualizado, o acesso a um grau de Mestre emitido pela TECH Universidade Tecnológica.

*Conclua este plano de estudos com sucesso e receba o seu certificado sem sair de casa e sem burocracias"*

Este **Mestrado Próprio em Psicologia de Trabalho e das Organizações** conta com o conteúdo educacional mais completo e atualizado do mercado.

Uma vez aprovadas as avaliações, o aluno receberá por correio, com aviso de receção, o certificado* correspondente ao título de **Mestrado Próprio** emitido pela **TECH Universidade Tecnológica.**

O certificado emitido pela **TECH Universidade Tecnológica** expressará a qualificação obtida no Mestrado Próprio, atendendo aos requisitos normalmente exigidos pelas bolsas de emprego, concursos públicos e avaliação de carreiras profissionais.

Certificação: **Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e das Organizações**

Modalidade: **online**

Duração: **12 meses**

ECTS: **60**

tech universidade tecnológica

Concede o presente

CERTIFICADO

a

Sr./Sra. _____, com o documento de identificação nº_____

Por ter concluído e acreditado com sucesso o

MESTRADO PRÓPRIO

em

Psicologia do Trabalho e das Organizações

Este é um certificado atribuído por esta Universidade, reconhecido por 60 ECTS e equivalente a 1.500 horas, com data de início a dd/mm/aaaaa e data de conclusão a dd/mm/aaaaa.

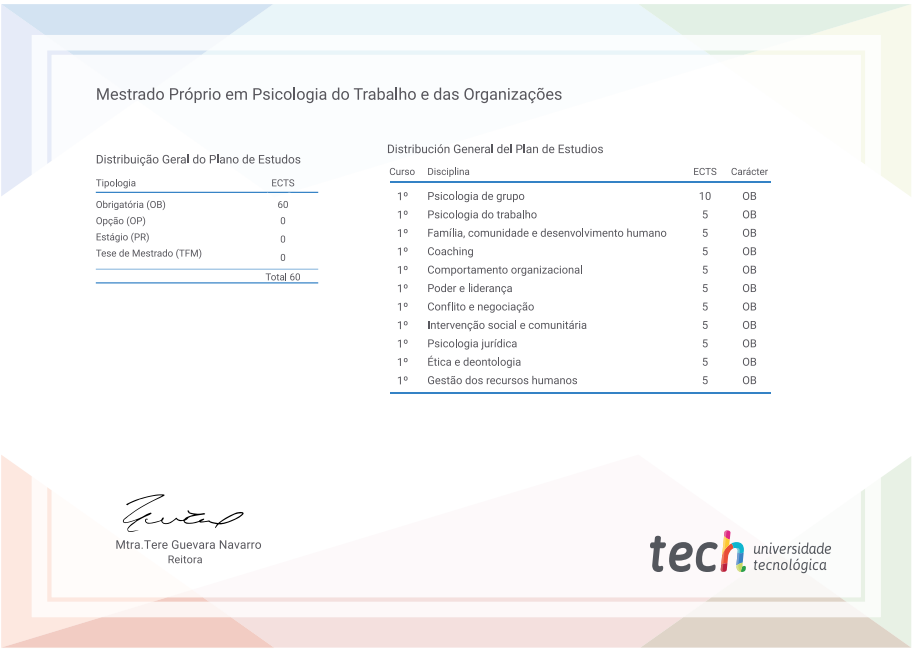
A TECH é uma Instituição Privada de Ensino Superior reconhecida pelo Ministério da Educação Pública a partir de 28 de junho de 2018.

A 17 de junho de 2020

Prof.Tere Guevara Navarro
Reitora

Esta qualificação deve ser sempre acompanhada por um diploma universitário emitido pela autoridade competente para a prática profissional em cada país.

código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos



Mestrado Próprio em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Distribuição Geral do Plano de Estudos

| Tipologia | ECTS |
|---|---|
| Obrigatória (OB) | 60 |
| Opção (OP) | 0 |
| Estágio (PR) | 0 |
| Tese de Mestrado (TFM) | 0 |
| | Total 60 |

Distribución General del Plan de Estudios

| Curso | Disciplina | ECTS | Carácter |
|---|---|---|---|
| 1º | Psicologia de grupo | 10 | OB |
| 1º | Psicologia do trabalho | 5 | OB |
| 1º | Família, comunidade e desenvolvimento humano | 5 | OB |
| 1º | Coaching | 5 | OB |
| 1º | Comportamento organizacional | 5 | OB |
| 1º | Poder e liderança | 5 | OB |
| 1º | Conflito e negociação | 5 | OB |
| 1º | Intervenção social e comunitária | 5 | OB |
| 1º | Psicologia jurídica | 5 | OB |
| 1º | Ética e deontologia | 5 | OB |
| 1º | Gestão dos recursos humanos | 5 | OB |

Mtra.Tere Guevara Navarro
Reitora

tech universidade tecnológica

*Apostila de Haia: Caso o aluno solicite que o seu certificado seja apostilado, a TECH Universidade Tecnológica providenciará a obtenção do mesmo a um custo adicional.

tech universidade tecnológica

# Mestrado Próprio
## Psicologia do Trabalho e das Organizações

- Modalidade: **online**
- Duração: **12 meses**
- Certificação: **TECH Universidade Tecnológica**
- Acreditação: **60 ECTS**
- Horário: **ao seu próprio ritmo**
- Exames: **online**

# Mestrado Próprio
## Psicologia do Trabalho e das Organizações

tech universidade tecnológica