

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 082

13/10/2008

Sumário:

- TESTES PSICOLÓGICOS - SELEÇÃO DE PESSOAL
- ADICIONAL DE SOBREAVISO - INFLUÊNCIA DO CELULAR NA JORNADA DE TRABALHO



TESTES PSICOLÓGICOS SELEÇÃO DE PESSOAL

A psicologia(*) surgiu através de estudos sobre o "corpo" e a "alma" pelos primeiros sábios gregos(**) que exploravam esta temática em grandes questões filosóficas, fisiológicas e teológicas, pelo que sempre foi objeto de fascínio pelo comportamento, e especulações acerca da natureza e conduta humana.

(*) *psyche = alma e logos = ciência*

(**) *Platão (427-347AC), filósofo, nasceu em Atenas, discípulo e sucessor de Sócrates.*

(**) *Aristóteles (383-322AC), filósofo, nasceu na Macedônia, filho de um médico da corte do rei. Foi aluno na Escola de Platão. Escreveu suas obras sobre biologia e psicologia. Seu trabalho "De Anima" (Da Alma), determinou o nascimento da psicologia como ciência.*

Na Idade Média, os filósofos gregos passaram a enfatizar sobre os aspectos "mentais", deixando para os teólogos o estudo sobre a espiritualidade (alma).

Em 1879, Wilhelm Wundt foi considerado o fundador da psicologia moderna por ter criado o primeiro laboratório de psicologia na universidade de Leipzig, na Alemanha, tornando-se a psicologia uma ciência independente da filosofia.

A psicologia é uma das mais antigas disciplinas acadêmicas e, ao mesmo tempo, uma das mais novas. Entre o passado e o presente, em termos de seu objeto de estudo, as mesmas interrogações são feitas atualmente. Para se ter uma idéia, a psicologia moderna comemorou o seu centenário de nascimento em 1979. Considerando-se que o tema é discutido há mais de 2000 anos, podemos dizer que a referida disciplina é muito recente.

Por definição, a psicologia é a ciência que estuda os processos mentais e o comportamento humano. Atualmente, conta-se com dezenas de áreas de atuação, sendo em muitas delas auxiliadas por outros campos do conhecimento humano, como a sociologia, a pedagogia, a medicina, entre outros.

No âmbito de RH, a psicologia organizacional (industrial), estuda os fenômenos presentes nas organizações, ligados à gestão de recursos humanos (gestão de pessoas). É de suma importância no recrutamento, seleção, treinamento, cargos e salários, avaliação de desempenho, assistência social, clima organizacional, e outros.

Testes psicológicos

Em 1883, Francis Galton empregou, pela primeira vez, o termo "test", a fim de designar uma prova sensível de laboratório para o exame de inteligência. No entanto, foi James Cattell quem teve o mérito de ter sido o primeiro a aplicar os testes de forma sistemática em 1890. A partir daí, a palavra "teste" ficou incorporada ao dicionário.

Atualmente, existem centenas de testes psicológicos disponibilizados aos profissionais de psicologia. No entanto, nem todos atendem aos padrões necessários de nossa cultura, por vezes, são traduzidos com erros científicos. Evidentemente, os resultados equivocados prejudicam tanto o candidato quanto ao psicólogo.

Desde 2003 (Resolução CFP Nº 002/2003), o Conselho Regional e Federal de Psicologia estabeleceu alguns requisitos mínimos e obrigatórios para os testes psicológicos serem considerados válidos. A proibição de alguns instrumentos de avaliação psicológica poderá ser consultada no site do Conselho Federal de Psicologia.

Não representando necessariamente os melhores, os testes abaixo são os mais conhecidos entre os profissionais de Recursos Humanos.

AC-15	Avalia a capacidade de atenção durante um período razoável de tempo, como a fadiga, a resistência à monotonia e de certa forma o interesse pelo tipo de trabalho realizado.
D-48	Teste dos dominós. Avalia a inteligência não verbal, raciocínio e a inteligência geral. Indicado para orientação vocacional.
D-70	Avalia a inteligência geral não verbal.
G38	Teste Não Verbal de Inteligência. Avalia a capacidade intelectual do indivíduo.
HTP	House-Tree-Person (Casa-Árvore-Pessoa). Investiga e avalia o fluxo da personalidade à medida que ela invade a área da criatividade artística.
IAT	Inventário da Atitude de Trabalho. Avalia os "níveis de energia" dirigidos a aspectos típicos presentes no desempenho profissional, aferindo a postura laboral introjetada pelo sujeito e potencialmente explicitável no seu desempenho profissional.
IFP	Inventário Fatorial de Personalidade. Avalia o indivíduo em 15 necessidades ou motivos psicológicos (assistência; dominância; ordem; denegação; intracepção; desempenho; exibição; heterossexualidade; afago; mudança; persistência; agressão; deferência; autonomia; e afiliação). Avalia também, a Desejabilidade Social.
Palográfico	Avalia a personalidade com base na expressão gráfica. Tem algumas semelhanças com o teste HTP, o Teste de Tapping, o Teste Grafoescritural, entre outros.
PMK	Psicodiagnóstico Miocinético. Avalia a personalidade humana, permitindo uma visão bastante clara e diferenciada da sua estrutura e dinâmica, mostrando como a pessoa é em sua essência e como ela reage em contato com o meio ambiente: Tônus vital (elação e depressão), Agressividade (hetero e auto), Reação vivencial (extra e intratensão), Emotividade, Dimensão tensional (excitabilidade e inibição), Predomínio tensional (impulsividade e rigidez/controlé).
Quati	Questionário de Avaliação Tipológica. Avalia a personalidade através das escolhas situacionais, definindo a atitude consciente e as funções mais e menos desenvolvidas (ou inconscientes).
Ravem	Investiga e avalia a qualidade do raciocínio lógico dedutivo através de exercícios que exploram as operações de análise e integração envolvidas nos mais elevados processos do pensamento. Indicado para orientação vocacional.
Rorcharch	Avalia o perfil multidimensional dos traços mais marcantes da personalidade. Indicado para avaliação clínica e psicodiagnóstico.
Wartegg	Investiga e avalia a personalidade através de desenhos, que servem como uma série de temas formais a serem desenvolvidos pelo indivíduo, de maneira pessoal. São oito campos em que o testando deverá completar os desenhos, apresentados na metade superior da folha de aplicação. A integração desses campos constituem a própria personalidade humana, tanto na sua estrutura como na sua dinâmica.
Wisc	Avalia o nível da inteligência.
Zulliger	Avalia a estrutura básica da personalidade. O teste é composto de três pranchas, sendo: 1 - aspectos primitivos da personalidade, 2 - afetividade/emoções e 3 - relacionamento. A interpretação do conjunto, permitirá uma visão muito aprofundada da personalidade humana, seja em sua estrutura ou em sua dinâmica, especialmente em relação aos seus aspectos afetivo-emocionais, bem como em termos de intelectualidade, pensamento, objetivos de vida, sociabilidade, relacionamento interpessoal, etc.

Bateria Multifatorial de Thurstone

FATOR	DENOMINAÇÃO	FINALIDADE
N	Fator Numérico	Avalia a aptidão para fazer cálculos numéricos, de forma rápida e correta. Orientação vocacional para: Contadores, Peritos, Fiscais, etc.
V	Fator Verbal	Avalia a aptidão verbal, envolvendo vocabulário, sinônimo, antônimo, compreensão de textos e complementação de frases. Orientação vocacional para: Professores, Instrutores, Advogados, etc.
S	Fator Espacial	Avalia a aptidão para manipulação e compreensão de qualquer objeto no espaço imaginário em duas ou três dimensões. Normalmente destinado para atividades mecânicas. Orientação vocacional para: Engenheiros, Arquitetos, Decoradores, etc.
W	Fator de Fluência Verbal	Avalia a aptidão para falar e escrever corretamente. Atente-se para não confundir com o "V", que é destinado à rapidez e à facilidade de expressão. Orientação vocacional para: Jornalistas, Advogados, etc.
R	Fator Raciocínio	Avalia a aptidão para resolver problemas lógicos, prospectivos, envolvendo previsão e planejamento. Orientação vocacional para: Diretores, Gerentes, Engenheiros, etc.
M	Fator Mnemônico	Avalia a aptidão para facilidade de memorização, envolvendo memória auditiva, visual, de acontecimentos, numérica, etc. Orientação vocacional para: Guardas, Policiais, Telefonistas; etc.
P	Fator de Rapidez de Percepção	Avalia a aptidão para localização rápida de detalhes, semelhanças e diferenças. Orientação vocacional para: Inspectores de Qualidade, Auditores, Contadores, etc.
G	Fator Geral	Avalia a aptidão que explica a intercorrelação entre os outros fatores.

Nota: A bateria de testes poderá ser adquirida no CEPA - Centro de Psicologia Aplicada (Bateria CEPA).

Onde encontrar ?

Os testes poderão ser adquiridos nas seguintes editoras: Artes Médicas; Casa do Psicólogo; CEPA; CETEPP; Edicon; Edites; Editorial Psy; Entreletras; Manole; Mestre Jou; Vetor, e outras casas especializadas.

Os testes devem ser sempre aplicados por profissionais em psicologia. Um grande erro profissional é tentar aplicar testes do tipo "faça você mesmo o teste", adquiridos em pequenos comércios (ex. banca de jornal).

Modelo de um laudo técnico psicológico

RELATÓRIO ANALÍTICO															
NOME:						IDADE:									
ENDEREÇO:															
RG:			ESTADO CIVIL:			ESCOLARIDADE:			CARGO:						
EMPRESA REQUISITANTE:															
APTIDÕES ESPECÍFICAS															
FATORES						PERCENTIL									
						00	10	20	30	40	50	60	70	80	90
inteligência geral						xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx									
aptidão à chefia						xx									
compreensão verbal						xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx									
raciocínio espacial						xxxxxxxxxxxx									
raciocínio lógico						xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx									
DADOS DA ENTREVISTA															
Durante 13 anos, trabalhou na ALPHA, sendo que 8 anos como Gerente Comercial; quando a empresa foi vendida. Foi para a empresa BETA, também como Gerente Comercial, ficou 10 meses e saiu porque viajava muito e ficava muito longe de sua família. É casado há 24 anos; sua esposa não trabalha. Mora em casa alugada; não tem condução própria, vendeu recentemente. Seu pai é falecido e era Gerente Comercial também; é filho único. Fuma. Bebe socialmente. Tem boa saúde. Seu contato foi muito bom; tem jeito para o cargo e deixou uma impressão muito boa sobre sua pessoa.															
CARACTERÍSTICAS DA PERSONALIDADE															
Personalidade levemente intratensa, sendo uma pessoa reservada ao se projetar no meio, não muito expansiva com o grupo, sabendo manter uma atitude discreta com as pessoas. Tem sociabilidade e interação adequadamente com o grupo, principalmente porque é um homem controlado, de conduta ponderada e que procura corresponder às expectativas do ambiente. Tem facilidade de adaptação a novas normas e é um homem de iniciativa, dinâmico e que tem autoconfiança para agir, principalmente, em situações com as quais esteja familiarizado. Tem uma vitalidade em bom nível; tem disposição para o trabalho e resistência à fadiga psicofísica. Apresenta uma agressividade bem dirigida para o meio, voltada para atividades socialmente aceitas, como o trabalho. É um pouco detalhista, mas não chega a perder a visão do todo.															
CONCLUSÕES															

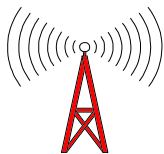
O analisado é um homem que se destaca pelo conhecimento que tem em Gerência Comercial, conhecimento este adquirido na vivência de anos em vendas e posteriormente, comandando toda a rotina comercial. É um homem que tende a ser estável também, que permanece nas empresas, adaptando-se ao serviço e às exigências feitas. Não tem um grande potencial de aptidões, mas a experiência que possui compensa este aspecto e lhe permite habilidade a contento com os problemas que normalmente surgem na rotina diária do trabalho. Tem a seu favor também o vocabulário que o auxilia a comunicar-se positivamente com as pessoas e tem a seu favor as noções sobre práticas de comando, o que dá condições para liderar com bom senso e ponderação.

Tem uma conduta reservada e é assim que ele age com as pessoas e com as situações que são colocadas a sua frente; não toma decisões precipitadas nem tem reações inesperadas; procura sempre agir dentro do socialmente determinado. Tem iniciativa e disposição para o trabalho; é um homem que busca a ação porque não gosta de ficar acomodado.

Numa apreciação geral do analisado, vemos que suas experiências é bastante positiva para desenvolver um bom trabalho tem personalidade para chefia porque sabe se colocar no meio sem autoritarismo e consegue o respeito de seus subordinados e tem um potencial que satisfaz as exigências básicas do cargo, embora não seja brilhante; pode ser admitido e os prognósticos são de um rendimento bom.

FAVORÁVEL(*)

(*) A ética profissional veda a menção de qualquer indicação (indicado ou contra-indicado, favorável ou desfavorável, recomendado ou não recomendado, etc.).



ADICIONAL DE SOBREAVISO INFLUÊNCIA DO CELULAR NA JORNADA DE TRABALHO

Com o avanço da tecnologia em comunicação, cada vez mais as empresas estão destinando o uso do telefone celular e do BIP aos seus funcionários, principalmente ao pessoal de manutenção, que precisam prestar assistência aos seus clientes 24 horas ao dia. Assim, a jurisprudência trabalhista, manda pagar um suplemento salarial.

A jurisprudência tem divergido quanto a forma de cálculo de pagamento deste suplemento. Se o critério fosse o de remunerar as horas à disposição de chamadas, evidentemente, teriam que pagar o excedente a sua jornada normal de trabalho, horas extras de no mínimo 50%. Por outro lado, tal critério seria muito oneroso a empresa, mesmo porque, nem sempre se utiliza totalmente as horas à disposição.

Por sua vez, o TFR decidiu que além de serem extraordinárias as horas efetivamente trabalhadas quando ocorre a chamada, fazem jus a suplementação salarial de 1/3 sobre o seu salário normal. Tal decisão foi proferida por analogia à situação dos ferroviários, sujeitos ao regime de "sobrevisto" (art. 244 da CLT).

Por outro lado, as 1ª e 2ª Turmas, TRT da 2ª Região, julgaram as referidas questões, de maneira mais favorável à empresa. Assim, enquanto a 1ª Turma apenas reconheceu ao empregado o direito de receber como extras as horas trabalhadas fora do horário de seu expediente de trabalho. Já a 2ª Turma decidiu pelo pagamento de uma suplementação de 1/3 sobre o salário normal, tal como no regime de "sobrevisto" dos ferroviários.

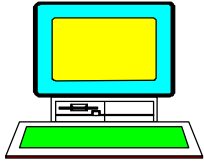
Assim, recomenda-se o pagamento do adicional de 1/3 sobre o seu salário normal (art. 244, § 2º da CLT) à todos funcionários portadores de Telefone Celular ou BIP, quando à disposição dos serviços, 24 horas ao dia.

"A utilização de telefone celular, fornecido pela empresa, não caracteriza, por si só, o regime de trabalho em "sobrevisto". A aplicação analógica do disposto no art. 244 da CLT exige a permanência do empregado em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para pronto atendimento de atividades inadiáveis da empresa." (TRT-SP 02980258827 RO - Ac. 08ªT. 02990254603 - DOE 15/06/1999 - Rel. RAIMUNDO CERQUEIRA ALLY)

Súmula nº 229 do TST - Sobreaviso. Eletricitários

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Redação original - Res. 14/1985, DJ 19.09.1985



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"