

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 049

18/06/2019

### Sumário:

- **APTIDÕES E PERSONALIDADE - DIFERENÇAS INDIVIDUAIS - SELEÇÃO DE PESSOAL**
- **REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO - GENERALIDADES**



## APTIDÕES E PERSONALIDADE DIFERENÇAS INDIVIDUAIS - SELEÇÃO DE PESSOAL

As aptidões são habilidades especiais inatas (já nascem com elas) para realização de alguma atividade, independentemente do aprendizado. Exemplo: Um bom arquiteto precisa ter aptidão para perceber relações espaciais (abstratas). Um bom contador tem que ter habilidades numéricas.

A inteligência é a aptidão mais importante, vez que, na medida em que muitas outras dependem dela. Abaixo, segue-se o rol de algumas aptidões específicas:

aptidão espacial	concentração e resistência à monotonia	inteligência mecânica
aptidão intelectual	fluência verbal	Inteligência não verbal
aptidão mecânica	inteligência abstrata	inteligência numérica
aptidão mental primária	inteligência artística	inteligência verbal
aptidão mnemônica (numérica, auditiva e visual)	inteligência emocional	percepção de diferenças
aptidão musical	inteligência espacial	raciocínio abstrato
aptidão numérica	inteligência geral - QI	raciocínio espacial
aptidão perceptiva	inteligência interpessoal	raciocínio lógico
aptidão psicomotricidade	inteligência intrapessoal	raciocínio matemático
atenção (concentrada e distribuída)	inteligência linguística	raciocínio mecânico
compreensão verbal	inteligência lógica	raciocínio verbal

O psicólogo Thurstone criou a Teoria Multifatorial, relacionando cada fatores com as suas respectivas aptidões específicas para a orientação profissional.

### Capacidade

Não pode-se confundir "aptidão" com "capacidade". Capacidade refere-se à eficiência na realização de alguma atividade. Assim, quanto maior sua aptidão, somada com instrução ou treinamento, maior será sua capacidade para realização de tarefas relacionadas à sua aptidão.

APTIDÃO + TREINAMENTO = CAPACIDADE

## Inteligência

Para muitos psicólogos, a inteligência é uma aptidão inata, a sua possibilidade de manifestação plena, entretanto, depende de vários fatores, alguns pessoais, afetivo-emocionais, e outros na maioria, do ambiente de vida, dos recursos econômicos e sociais (culturais e educacionais).

Quanto a sua definição é bastante diversificada, então vejamos algumas:

Woodrow - *"Inteligência é a capacidade mental inata, geral ou sob forma global"*

Terman - *"Inteligência é a capacidade de pensar em termos abstratos"*

Thorndike - *"Inteligência é a capacidade de dar boas respostas do ponto de vista da verdade ou fato"*

Stern - *"Inteligência é a capacidade geral de adaptar-se a novas situações, mediante o emprego de meios ideativos"*

Warren - *"Inteligência é a capacidade de enfrentar novas situações, improvisando novas respostas adaptativas"*

Binet - *"Inteligência é aquilo que mede o meu teste de inteligência"*

Spearman - *"Inteligência é o fator comum de êxito para todas as funções mentais"*

Thurstone - *"Inteligência é a capacidade de antecipar-se à experiência"*

Atualmente, o conceito está ligado as possibilidades das pessoas resolverem problemas, de aprenderem rapidamente, de adaptarem-se às novas situações, de revelarem-se eficientes nas várias situações da vida, quer familiar, profissional ou social.

Desenvolvido por Stern, o Quociente de Inteligência (QI) é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$QI = (IM : IC) \times 100$$

onde:

IM = Idade mental

IC = Idade cronológica

## Teoria de Múltiplas Inteligências de Gardner

Howard Gardner (Pennsylvania, 1943) é um respeitado psicólogo ligado à Universidade de Harvard e muito conhecido pela sua teoria das inteligências múltiplas. De acordo com a sua teoria, o indivíduo possui um conjunto de 9 tipos de inteligências, totalmente distintas e independentes, os quais são:

Lógica	Habilidade de pensar logicamente, reconhecer padrões e trabalhar conceitos abstratos. Mais associada ao pensamento científico e matemático. Orientação vocacional para: engenheiros, matemáticos, físicos, cientistas, e outros do gênero.
Musical	Capacidade de distinguir sons e de criar, interpretar e apreciar música. Orientação vocacional para: compositores, músicos, dançarinos, e outros do gênero.
Naturalista	Identificadas nas pessoas que são talentosas em observar, entender e organizar categorias, especialmente as encontradas na natureza. Orientação vocacional para: naturalistas, botânicos, paisagistas, bibliotecários, e outros do gênero.
Intrapessoal	Encontrada em pessoas introspectivas e intuitivas. Capacidade de autoconhecimento e de interpretar seus sentimentos, medos e motivações. Orientação vocacional para: jornalistas, escritores, psicoterapeutas, conselheiros, e outros do gênero.
Existencial	Pessoas voltadas para questões fundamentais da existência e seus papéis (status e role). São hábeis para observar e relacionar detalhes como um todo. Orientação vocacional para: filósofos, teólogos, e outros do gênero.
Espacial	Habilidade de visualizar objetos e dimensões espaciais e de criar imagens internamente. Abrange a sensibilidade a cores, linhas, formas, espaço e as relações que existem entre estes elementos. Compreende também a capacidade de se orientar em grandes espaços como metrópoles, florestas, mares e desertos. Orientação vocacional para: escultores, arquitetos, urbanistas, navegantes, e outros do gênero.
Linguística	Habilidade para usar palavras e a linguagem verbal e escrita. Habilidade para falar diversos idiomas. Linguagem como meio de guardar e lembrar informações. Orientação vocacional para: escritores, jornalistas, poetas, oradores, e outros do gênero.
Interpessoal	Habilidade para entender as intenções, desejos e motivações dos outros. Habilidades de comunicação, relacionamento e persuasão. Orientação vocacional para: gestores de pessoas, políticos, religiosos, professores, vendedores, e outros do gênero.

Cinestésica	O conhecimento do corpo e a habilidade de controlar seus movimentos. Potencial de usar o corpo para dança e esportes. Orientação vocacional para: dançarinos, mímicos, desportistas, e outros do gênero.
-------------	--

Cada pessoa utiliza estas inteligências distintas, de forma combinada, uma com outras, que se reforçam mutuamente, resultando numa combinação única de inteligências em seus tipos e graus.

## Inteligência Emocional

Entre os estudiosos, a inteligência emocional é a principal responsável pelo sucesso pessoal e profissional. As pessoas conseguem melhor produtividade e sempre destacam-se entre as demais pessoas.

Quanto a sua classificação, não há exatamente um consenso para agrupá-la, pois, praticamente são incontáveis os estados emocionais de um indivíduo.

Em 1973, o psicólogo e professor David Krech, Universidade de Califórnia, classificou-os em seis tipos:

Emoções primárias	alegria, medo, cólera, pesar
Emoções referentes à estimulação sensorial	dor, náusea, aversão, prazer
Emoções ligadas à auto-estima	vergonha, orgulho, culpa
Emoções referentes a outras pessoas	amor, ódio, piedade
Emoções contemplativas	humor, beleza, admiração
Disposições	tristeza, angústia, entusiasmo

Em 1995, o psicólogo Daniel Goleman, em seu livro "A Inteligência Emocional", classificou em cinco capacidades a composição da inteligência emocional, os quais são:

Autopercepção	É a capacidade das pessoas conhecerem a si próprias, em termos de seus comportamentos frente às situações de sua vida social e profissional, além do relacionamento consigo mesmo.
Autocontrole	É a capacidade de gerir as próprias emoções, seu estado de espírito e seu bom humor.
Auto-motivação	É a capacidade de motivar a si mesmo, e realizar as tarefas e ações necessárias para alcançar seus objetivos, independente das circunstâncias.
Empatia	É a habilidade de comunicação interpessoal de forma espontânea e não verbal, e de harmonizar-se com as pessoas. Está dividida em dois tipos: a cognitiva que está relacionada à capacidade de compreender a perspectiva psicológica das outras pessoas; e a afetiva que está relacionada à habilidade de experimentar reações emocionais por meio da observação da experiência alheia.
Práticas sociais	É a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipe.

Esta aptidão poderá ser encontrada em algumas pessoas, de forma natural e espontânea, pois já nasceram com ela (qualidade inata). No entanto, poderá ser desenvolvida através de treinamentos (empatia, flexibilidade, espírito de equipe e de liderança, persuasão, motivação, comunicação e relacionamento interpessoal, relações humanas, etc.).

## Personalidade

A palavra "personalidade" vem do grego "persona", que significa máscara. Os atores teatrais utilizam para representar um personagem.

A personalidade é um termo que todo o mundo usa, na maioria das vezes para referenciar atitudes, emoções, expressões e temperamento das pessoas, mas não há nenhuma concordância sobre o seu exato significado. Daí existirem várias definições, o qual citamos algumas:

*" A personalidade é a soma total de todas as disposições biológicas, inatas, impulsos, tendências, vontades e instintos do indivíduo, e disposições e tendências adquiridas. "*

*" A personalidade é a organização dinâmica daqueles sistemas psicofísicos que se processam no indivíduo, o que determinam seus ajustamentos ao meio ambiente. "*

*" A personalidade é a única organização e integração consciente - inconsciente, consistente, das tentativas e das experiências, através das quais o indivíduo forma seu ambiente e seu próprio caráter, ajustando-se ao meio que o cerca assim como o transforma através de sua vontade. "*

*" Personalidade é a organização dinâmica daqueles sistemas psicofisiológicos que determinam a maneira única pela qual o indivíduo se ajusta ao ambiente. " (G. W. Allport)*

A sua definição, geralmente abrange todas as características de comportamento de uma pessoa, considerando também o conjunto de aptidões (inatas e adquiridas), fazendo com que cada uma seja única e inconfundível. De qualquer modo, desenvolve-se através da interação de ambiente físico, hereditariedade, cultura, grupo e experiência singular.

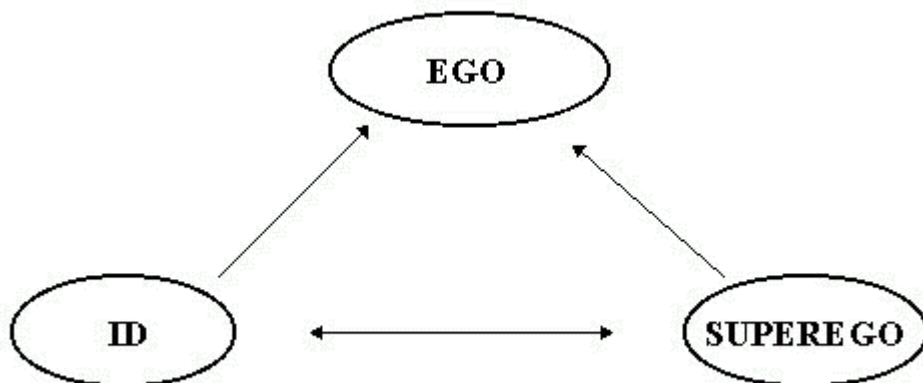
Assim, a personalidade pode ser definida como uma configuração integrada e dinâmica de traços, abrangendo:

- aspectos físicos (aptidões, peso, altura, força física, voz, etc.)
- aspectos mentais (aptidões, inteligência, memória, atenção, com senso, julgamento, etc.)
- aspectos psicomotores (movimentos, reações, etc.)
- aspectos psico-sensoriais (percepção de espaço, de sons, rugosidade, velocidade, etc.)
- temperamento e caráter (agressividade, emotividade, honestidade, ombridade, lealdade, etc.)
- personalidade propriamente dita (ajustamento normal ou desajustamentos, introversão, auto-segurança, estabilidade emocional, etc.)
- educação informal (normas de conduta e comportamento apreendida nas experiências da vida, desde o lar, a escola, o trabalho, etc.)
- educação formal (cursos realizados, especializações, pesquisas, etc.)
- hábitos adquiridos (os interesses, atitudes, etc.)
- etc.

### Estrutura da Personalidade

A teoria psicanalítica de Sigmund Freud, sem dúvida é uma das teorias mais influentes sobre a estruturação da personalidade, muito embora, a validade dos seus conceitos é bastante polêmica, e a sua reputação está presentemente diminuindo. Alguns consideram que Freud foi mais um filósofo do que propriamente um cientista. Mas, assim mesmo, atualmente a psicanálise permanece na base de uma boa parte das terapias de comportamento.

Freud concluiu que a estrutura da personalidade é constituída de: ID, EGO e SUPEREGO.



**ID** - É o "eu" impulsivo, os desejos insocializados, é o núcleo biológico básico do "eu", os impulsos básicos, necessidades e desejos. O lado irracional, instinto animal, primário.

**SUPEREGO** - É o "eu" ideal, os valores internalizados, é a consciência da pessoa, os padrões sociais internalizados do certo e o errado. O lado racional, maturidade, razoabilidade.

**EGO** - Atua como mediador do conflito entre o "id" e o "superego". É o mecanismo de controle racional, encontrando um equilíbrio tolerável entre o que a pessoa deseja fazer impulsivamente (id) e o que acredita ser certo fazer (superego).

Exemplo:

Dirigindo o seu veículo numa estrada, em um dado momento um distraído lhe fecha no caminho. Qual será o seu comportamento ?

- se, o seu ego decidiu "*xingar a mãe do pobre coitado*", então o seu "id" é maior que o "superego", ou seja, o superego é pobre.
- se, o seu ego decidiu "*deixar prá lá, preservando a boa mãe do pobre coitado*", então o seu "superego" é maior que o "id", ou seja, o "id" é pobre, encontrando-se com a razão.



## REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO GENERALIDADES

A reintegração é a forma de cancelar o desligamento efetuado, como se nada tivesse acontecido. Normalmente, ocorre quando o desligamento foi indevido, em função da estabilidade adquirida pelo empregado.

A reintegração pode ser "administrativa" ou "judicial". A primeira, é por liberalidade da empresa (acordo entre as partes). A segunda, é por determinação judicial, resultante de reclamação trabalhista.

### Período de afastamento

---

Durante o período de afastamento, compreendido entre o desligamento e a reintegração, o empregado recebe normalmente os salários e outros direitos.

A empresa deverá elaborar as respectivas folhas de pagamento (complementar) e recolher os encargos sociais atrasados com os acréscimos legais.

Havendo reajustamento salarial coletivo (data-base), no respectivo período de afastamento, o reintegrado fará jus à correção respectiva.

### CTPS e Registro de Empregados

---

Na CTPS do empregado, abaixo do campo relativo à "Data de Saída", escreva "vide fls \_\_\_". Na página de "Anotações Gerais", escreva "data de saída em \_\_/\_\_/\_\_, sem efeito". Não mencione que a reintegração decorreu de processo judicial. Pois, isto dificultará o empregado em nova colocação, podendo gerar indenizações por dano moral.

No sistema de Registro de Empregados, no campo "Observações", efetua-se semelhante anotação.

### SEFIP

---

Deverá ser informado com código 650 (característica 3), para cada competência do período compreendido entre o desligamento e a reintegração. Nos campos "Período Início" e "Período Fim" deve-se repetir a competência do movimento. Na SEFIP, em que constou o desligamento, deverá ser retificada.

Circular nº 548, de 19/04/11, DOU de 20/04/11

### CAGED

---

No campo "tipo de movimentação", deverá ser informado com o código 35 (Portaria nº 235, de 14/03/03, DOU de 17/03/03).

### RAIS

---

No campo "Código e tipo de admissão/provimento", clique no ícone correspondente (FIGURA DA LUPA) e selecione o código 5 - Reintegração (Portaria nº 2.072, de 31/12/13, DOU de 03/01/14).

### Seguro-Desemprego

---

Na hipótese do empregado haver recebido uma ou mais parcelas, o mesmo deverá devolver os respectivos valores através da Guia de Recolhimento da União - GRU para depósito na conta do Programa Seguro-Desemprego, cujos valores serão

corrigidos pelo INPC, a partir da data do recebimento indevido até a data da restituição. O pagamento da GRU deverá ser efetuado na Caixa Econômica Federal (Resolução nº 619, de 05/11/09, DOU de de 09/11/09, Art. 1º).

## **FGTS**

---

Na hipótese do empregado haver sacado o FGTS, os procedimentos são os seguintes:

a) Na reintegração administrativa, o empregado deverá efetuar a devolução à empresa. A empresa por sua vez, deverá efetuar a devolução junto a Caixa Econômica Federal, mediante depósito, cujo o valor deverá ser devidamente corrigido. Como inexistente qualquer orientação no regulamento, deve-se consultar o banco para realização desta operação.

b) Na reintegração judicial, o empregado fica desobrigado de promover a reposição do valor sacado, devendo, a empresa, em caso de nova demissão sem justa causa, informar a Caixa a fim de que seja recalculado o valor base para cálculo do recolhimento rescisório (Circular nº 548, de 19/04/11, DOU de 20/04/11, item 25.14).

## **Verbas rescisórias - Devolução**

---

Na hipótese do empregado haver recebido as verbas rescisórias, a devolução é acordada entre as partes, em ambos os casos (reintegração administrativa ou reintegração judicial).

Na maioria dos casos, o empregado recebeu e gastou tudo, não tendo condições para efetuar a devolução. Neste caso, entra a negociação. Pode-se acordar o desconto de forma parcelada, mensalmente descontados na folha de pagamento. Neste caso, há necessidade de formalizar a "autorização de desconto".