

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 032

23/04/98



SELEÇÃO DE PESSOAL

Uma má seleção significa comprometer economicamente a empresa. A curto prazo, provocará baixo nível de produtividade e também provoca uma rotatividade (turnover), ambos são sinônimos de prejuízo para a empresa. A longo prazo, comprometerá o padrão de Recursos Humanos na empresa, que conseqüentemente comprometerá a certificação ISO 9000.

Assim, para se fazer uma boa seleção de pessoal, basicamente é necessário utilizar de dois tipos de recursos: Científicos e Práticos. Ambos levam a medir as qualidades humanas, que se diferenciam entre um e outro indivíduo.

São exemplos de qualidades humanas: aptidão; habilidade; inteligência; personalidade; liderança; aspectos físicos; etc.

A avaliação dessas qualidades individuais, possibilitará conhecer melhor o indivíduo, e conseqüentemente destiná-lo a função certa.

RECURSOS CIENTÍFICOS

Como recursos científicos, para avaliação de candidatos, entre outros existentes, a empresa poderá recorrer aos trabalhos profissionais de: Psicologia; Sociologia; Astrologia; Grafologia; Numerologia; e até Parapsicologia.

Sem entrar no mérito a eficiência de cada uma delas, todas são capazes de orientar as aptidões, habilidades, personalidade, estilos de liderança, inteligência, etc. , quando rigorosamente realizadas por profissionais experientes da área.

No entanto, a seleção não se resume nisso. Os recursos citados são apenas técnicas complementares que ajudam na condução da escolha do candidato.

DINÂMICA DE GRUPO:

A Dinâmica de Grupo, surgiu em 1914, tendo-se como seu criador o cientista comportamental, Kurt Levy, fundamentando-se de que o homem vive em grupos.

Durante muito tempo a técnica de Dinâmica de Grupo, vinha-se sendo utilizado somente na área de treinamento, mais precisamente para integração de pessoal, psicoterapia em grupo, cooperação, liderança, iniciativa, criatividade, aquecimento, etc.

Mais recentemente, o método, vem sendo utilizado para seleção de pessoal, em vista, do método, fornecer uma rica informação do indivíduo, mesmo antes do trabalho.

A aplicação da referida técnica, não se pretende dar soluções aos problemas que surgem. A finalidade é despertar nas pessoas a consciência de que os mesmos existem, e caberá a responsabilidade individual enfrentá-los e a procura da solução que os mesmos requerem.

O animador do grupo cabe esclarecer as situações, levar as pessoas a interiorizar seus problemas, provocar uma sincera reflexão, despertar a solidariedade grupal e ainda criar um ambiente de compreensão e de aceitação

mútua, de autêntica fraternidade e de acolhida, para que cada qual, sustentando psicologicamente, encontre resposta positiva às suas inclinações naturais de segurança, de reconhecimento, de aceitação e de valorização pessoal.

Durante a sessão, o avaliador (ou grupo de avaliadores) deverá atentar-se à cada participante e avaliar: liderança; comunicação; espírito empreendedor; conhecimento profissional; cooperativismo; aptidões; personalidade; inteligência; e outros fatores variáveis.

GRAFOLOGIA:

Dentre os diversos recursos aplicados na seleção de pessoal, timidamente as empresas estão descobrindo a grafologia como recurso alternativo para aplicação na seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento e para a orientação profissional.

A ciência já era conhecida pelos chineses no século XI. Em 1622, a grafologia se tornou uma ciência oficial na Itália. Em 1900, registrou-se a tese de doutoramento do médico baiano Costa Pinto, aqui no Brasil. Segundo especialistas, a grafologia aplicada na área de recursos humanos, surgiu em meados da década de 70, importadas por empresas francesas, alemãs e americanas, aqui sediadas.

Hoje, muitas empresas e até mesmo o Sesi (Serviço Social da Indústria), utilizam esta técnica para seleção de pessoal e para outros aplicativos na área de recursos humanos.

A ciência é baseada na escrita de cada indivíduo, e acredita que nela projeta-se a personalidade, a alma, suas qualidades e defeitos.

A escrita é resultado de um conjunto de movimentos musculares que nasce do cérebro, participando de um processo neurológico e resulta na performance fisiológica, psicológica, emocional e disposição do indivíduo.

Para análise são observados:

- a ordem do texto, que revela a clareza das idéias, raciocínio e ordenação do pensamento;
- a forma da letra, explica a maneira do indivíduo adaptar-se ao mundo;
- a dimensão da letra, exprime a auto-imagem da pessoa, indicando os níveis de introversão e extroversão;
- a inclinação da letra, revela a necessidade de contato do indivíduo;
- a pressão da escrita, revela a vitalidade físico-psíquica e a objetividade;
- a continuidade da letra, revela a lógica, intuição, memória;
- a velocidade da escrita, revela a inteligência, rapidez de reflexos e prontidão para ação;
- a direção das linhas, exprime o humor, estado de espírito, ânimo e vontade;
- os gestos-tipos, apresentam a maneira própria, a personalidade da pessoa, seus interesses e características pessoais; e
- a assinatura, indica como a pessoa quer ser vista pela sociedade.

Para análise dos itens acima, o grafólogo utiliza a escrita pelo padrão escolar caligráfico, além de lupa e transferidor.

Os profissionais de grafologia orgulham-se de que a técnica tem uma alta precisão de acerto, pois é uma ciência exata, partindo dos movimentos físicos de cada indivíduo, que é capaz de obter informações mais profundas e ainda aponta tendências pessoais.

NUMEROLOGIA:

A numerologia é a ciência que estuda as vibrações que atuam sobre os indivíduos e todo corpo físico deste planeta.

Segundo, o método, cada número ou letra tem uma vibração própria, isto é, as letras ou palavras representam pensamentos e da mesma forma os números expressam idéias. Assim, a partir do nome completo e a data de nascimento, será possível fazer a trajetória passada e futura do indivíduo, informando: personalidade, idealidade, impressão, vocação profissional, oportunidades, obstáculos, etc.

Sua origem vem dos estudos de Pitágoras, conhecido no mundo da matemática pelo seu teorema, grande pesquisador e sábio, que viveu no VI século antes de Cristo.

Garantem, os numerólogos, que se trata da mais completa e lógica entre outras teorias, pois não se utiliza recursos intuitivos.

ASTROLOGIA:

O estudo da astrologia, nos leva a dois pontos existentes entre o homem e o universo, revelando as qualidades humanas através de quatro elementos básicos: fogo, terra, ar e água.

Cada elemento tem o seu significado, os quais são:

- fogo: simboliza o impulso e o instinto do indivíduo;
- terra: simboliza as ações do impulso e do instinto;
- ar: simboliza a razão, sua capacidade mental, o juízo;

- água: simboliza a capacidade emocional.

Os 12 signos da astrologia, cada um regido por seu respectivo planeta, são classificados em seus elementos, conforme a tabela abaixo:

fogo	terra	ar	água
áries (marte)	touro (vênus)	gêmeos (mercúrio)	câncer (lua)
leão (sol)	virgem (mercúrio)	libra (vênus)	escorpião (plutão)
sagitário (júpiter)	capricórnio (saturno)	aquário (urano)	peixes (netuno)

A partir daí, através do mapa astral (sistema solar), são analisados as posições (distância, graus, etc) e eixos resultando numa série de avaliação do perfil do indivíduo.

RECURSOS PRÁTICOS

ENTREVISTA:

Uma peça fundamental no processo de seleção é a entrevista. Entrevistar uma pessoa, requer arte, técnica e sobretudo experiência. Assim, para uma eficiente entrevista, observar o seguinte:

LOCAL DA ENTREVISTA:

- a entrevista deve ser realizada em local isolado, longe de telefones ou de circulação de pessoas;
- na sala de entrevista, evita-se colocar quadros ou cartazes nas paredes, algo que possa chamar ou desviar atenção do candidato;
- no local haverá apenas duas cadeiras, uma para o entrevistado e outra para o entrevistador, de maneira que a conversação seja igual para igual.

COMO PREPARAR UMA ENTREVISTA:

- obtenha a descrição e análise da função para o qual vai selecionar;
- observe problemas dessa função (turnover, organização, tipo de supervisão, disciplina e outras variáveis);
- prepare um esquema de desenvolvimento (tempo por assunto);
- elabore perguntas analíticas e descritivas (não perguntas do tipo “sim” ou “não”);
- mantenha a entrevista sob controle, não permitindo que o candidato fuja do assunto;

FORMULAÇÃO DAS PERGUNTAS:

- seja objetivo e claro nas suas perguntas;
- use as palavras com precisão;
- fale a mesma língua com o candidato, isto é, deve estar a altura do candidato;
- evite bate-papo fora do assunto;
- controle a entrevista, de maneira que o candidato fuja do assunto;
- deixe o candidato falar espontaneamente.

Perguntar é uma arte. Requer técnica, perfeição e treinamento. Portanto, pratique-as.

ROTEIRO DA ENTREVISTA:

- histórico profissional - 40% do tempo - avalie por ordem cronológica a história profissional do candidato, observando o progresso nos conhecimentos, habilidades, gostos, maturidade, vitórias e fracassos na vida, etc;
- histórico educacional - 20% do tempo - avalie por ordem cronológica a formação cultural e o treinamento, observando orientação vocacional, matérias preferidas, tipo de vida social na escola, atividades extra-curriculares, etc;
- histórico familiar - 20% do tempo - avalie os antecedentes familiares, temperamento e caráter dos pais, “status” sócio-econômico, tipo de educação recebida;
- ajustamento social atual - 20% do tempo - avalie o homem em face a sua família, a sociedade e a determinados grupos sociais, políticos e religiosos, determinando sua classe social, estabilidade econômica e atividades associativas.

MECANISMO DE DEFESA:

O candidato está a procura de satisfazer as suas necessidades, logo procura formar uma cadeia de forças de “auto-proteção” (defesa de suas fraquezas). O seu objetivo é vender a batalha da entrevista. O candidato sente seu “eu” ameaçado pelo entrevistador, que lhe figura como um investigador de sua vida privada. Seu mecanismo de defesa é manipular as informações sobre si mesmo, simulando um personagem que ele não é (tende falsificar as informações).

Também a sua memória tende a “esquecer” fatos desagradáveis, ou modificar e distorcer inconscientemente situações passadas, tornando-as mais agradáveis e mais próprias à imagem do “eu”. É por isso que deve ser norma desenvolver uma entrevista só após ter criado o ambiente favorável. A cordialidade e sinceridade do entrevistador poderá obter a confiança do candidato. O “quebra-gelo” através da Dinâmica de Grupo, é também utilizado como técnica.

Uma vez obtido o ambiente favorável, deve ser mantido durante todo o decorrer da entrevista.

TESTES DE CONHECIMENTO PROFISSIONAL:

Os testes de conhecimento profissional podem ser: teóricas ou práticas, ou então mistas. Assim, um candidato para a vaga de Auxiliar de Pessoal, poderá responder apenas aos testes de conhecimento. Já um candidato a Operador de Empilhadeira, não poderá fazer o mesmo, pois requereria um teste prático.

Nota: 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 feito o primeiro a aplicar os testes de forma sistemática em 1890. A partir daí, a palavra "teste" ficou incorporado ao dicionário.



INFORMAÇÕES

PIS/PASEP - PAGAMENTOS DE RENDIMENTOS E ABONOS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO

A resolução nº 1, de 17/04/98, DOU de 22/04/98 (republicada no DOU de 23/04/98, por ter saído com incorreção), prorrogou até o dia 15/05/98 o prazo para pagamento dos rendimentos e abonos do PIS/PASEP.

NR 4 - SESMT - GRADAÇÃO DE RISCO DE ACORDO COM O CNAE

A Portaria nº 21, de 17/04/98, DOU de 20/04/98, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, prorrogou por mais 180 dias, o prazo estabelecido no art. 1º da Portaria nº 52, do SSST, de 15/12/97, DOU de 23/12/97.

Nota: A Portaria nº 52, de 15/12/97, DOU de 17/12/97, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, refere-se a necessidade de adequar a gradação de risco dos estabelecimentos, prevista na NR 4 (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT), com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, atualmente em vigor.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - NOVA LEI DIVIDE REPRESENTANTES DE EMPRESAS E LÍDERES SINDICAIS

Representantes das empresas, dirigentes sindicais e advogados trabalhistas estão divididos quanto à lei que regulamenta o contrato por prazo determinado. "A legislação não é inconstitucional ou ilegal", fez questão de esclarecer o advogado Amauri Mascaro Nascimento, membro da Comissão Permanente de Direito Social do Ministério do Trabalho, que lamentou o tratamento dado ao projeto por alguns setores contrários às novas medidas. "As críticas só estão deixando algumas empresas receosas de colocar em prática a nova lei, mas ela está de acordo com o ordenamento jurídico".

Segundo ele, a redução do percentual do FGTS de 8% para 2% não é inconstitucional, porque a Constituição Federal não fixa o percentual do FGTS. "O pagamento do aviso prévio é igual ao da CLT, que libera o empregador de pagar esse benefício e os 40% sobre o saldo do FGTS a título de multa rescisória, conforme o artigo 443, da CLT. A indenização é paga só se a demissão ocorrer antes do prazo fixado para o término do contrato de trabalho, de acordo com o artigo 479, da CLT. O direito do trabalho é diversificado. A lei 6.019, que trata do trabalho temporário, dos empregados domésticos e avulsos, tem menos direitos que os conferidos pela CLT e nunca se argüiu quebra de isonomia".

Na opinião de Mascaro, a lei tem todas as condições estruturais para contribuir para a redução do desemprego. "A criação do banco de horas quadrimestral é a melhor parte do projeto de contrato por prazo determinado. Esse mecanismo de substituir o pagamento das horas extras pelo descanso é o que vai proporcionar maior economia às empresas."

Horas Extras O gerente da divisão jurídica do Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas – Sindimaq, Ariovaldo Lunardi, acredita que os custos com a mão-de-obra vão diminuir muito com a redução do número de horas extras. "O objetivo é tornar a legislação trabalhista mais flexível. Com esse novo panorama, ganham a sociedade e as empresas", disse Lunardi, que é também coordenador de negociações do subgrupo 3 do grupo 19 da Fiesp.

Existe uma tendência de aumentar os tipos de contrato de trabalho no Brasil, a exemplo do que ocorre em países como França, Espanha e Holanda, segundo o advogado Luiz Carlos Robortella, também membro da Comissão. Tradicionalmente, o Brasil fixou um contrato único, no qual um executivo está na mesma situação dos empregados comuns.

"Num mercado heterogêneo não pode haver contratação homogênea. Agora, o país começou a se adaptar à realidade."

Robortella deixa claro que só a nova legislação não vai resolver o problema do desemprego, porque para contratar mais as empresas precisam ter mais produção e vendas. "Talvez tire do mercado informal muitas pessoas", disse. Na avaliação do advogado, a lei é boa, facilita a compensação de jornada e permite que as companhias contratem

por tempo determinado. Os acordos de participação nos lucros e Banco de Horas firmados entre empregados e empregadores antes da aprovação do projeto tornaram realidade a atual legislação.

Aumentar o Consumo O diretor do Departamento Intersindical de Relações do Trabalho da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – Fiesp, Roberto Ferraiuolo, também é favorável à flexibilização das leis trabalhistas. "Mas ela sozinha não basta para acabar com o desemprego. É preciso aprovar as reformas estruturais para aumentar o consumo."

A posição da CUT sobre o contrato por prazo determinado, de acordo com o seu presidente, Vicente Paulo da Silva, o Vicentino, é cuidadosa "porque o acordo não representa uma conquista, mas a perda de direitos", sobretudo quando a experiência provocou desemprego na Argentina e na Espanha.

Para o presidente da CUT, o momento é delicado, uma vez que o trabalhador se viu obrigado a negociar sob a lógica da globalização, em um país onde as conquistas sociais são infinitamente inferiores, comparadas com as dos países mais desenvolvidos. "Em nome da modernidade e da globalização dos mercados estão tirando dos trabalhadores brasileiros conquistas importantes em troca da manutenção do emprego. Com a globalização, o máximo que se consegue hoje é lutar pelo emprego", observa o dirigente.

Já o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Luiz Marinho, ligado à CUT, que comandou uma massa de 22 mil empregados da Volkswagen para exigir mais investimentos e produção, comenta que a globalização da economia trouxe aos trabalhadores uma outra necessidade: "Há duas décadas, tínhamos que fazer greve para abrir e apresentar uma negociação. Hoje, reivindicamos investimentos e o desenvolvimento de novos produtos e exigimos das empresas compromissos no sentido de preservar empregos."

Já o secretário-geral da Central Geral dos Trabalhadores – CGT, Francisco Canindé Pegado, argumenta que a nova lei é inconstitucional por ferir o princípio da isonomia, estabelecido no inciso 7º do artigo 7º da Constituição, e que, por isso, a entidade deverá entrar na Justiça. "Com essa lei", argumenta "as negociações poderão se tornar mais duras e, no caso de não haver acordo, as empresas poderão demitir para contratar novos empregados pelo novo sistema. Não se gera emprego dessa forma, mas sim, por meio de implementação de políticas setoriais, na agricultura, no comércio, nos serviços".

Busca da Modernização O ex-superintendente jurídico da Companhia Vale do Rio Doce e ex-secretário Nacional de Trabalho, João Lima Teixeira Filho, observa a movimentação com a atenção de quem vai ter que, em dado momento, examinar as engrenagens dessa máquina.

Sócio de um escritório de advocacia do Rio de Janeiro, onde deságuam questões trabalhistas de grandes empresas, Teixeira avalia que todos estão em compasso de espera. "Há os que lidam com situações semelhantes, como o segmento de construções pesadas, que é movido a serviços temporários, e os que, diante da novidade, já vislumbraram inconstitucionalidades na lei. Daí estarem aguardando estudos mais aprofundados e ajustes. Todos querem ouvir e debater para formar opinião.

Do ponto de vista das virtudes da nova lei, ele aponta as conseqüências práticas, como a valorização da negociação coletiva, como quer a Constituição Federal. "A lei vai estimular a busca de soluções mais adequadas para os problemas e fazer prevalecer o que foi acertado".

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Paulo Pereira da Silva, o Paulinho, acredita que as mudanças começaram a ser delineadas com a estabilização da economia. "As empresas iniciaram um estágio de progressos e, com a modernização tecnológica da indústria, o sindicalismo brasileiro recebeu com preocupação o aumento do desemprego e o conseqüente crescimento da informalidade, que hoje alcança 50% da mão-de-obra brasileira".

A intensificação da globalização econômica, afirma, fez com que os líderes sindicais não vissem outra saída, senão a de adaptarem o setor à realidade mundial e partir em busca da modernização das relações de trabalho, sob pena de ficar do lado de fora dos portões das fábricas.

Paulinho lembra que, em fevereiro de 1996, assinou com Lunardi um acordo de modernização das normas trabalhistas. "Valeu a pena. Mesmo tendo sido contestado pela Justiça Trabalhista, algumas contratações de empregados chegaram a ser feitas pelas empresas".

Segundo ele, o momento é de negociar para manter o emprego, "quem não acordar para isso vai ficar de fora do mercado. Esse é um exemplo de como essa nova realidade econômica leva empresas como a Volks, a Ford e os fabricantes de autopeças a negociar com os respectivos sindicatos de trabalhadores novas condições de trabalho".

Negociação em São Paulo foi a origem de tudo

A negociação que se seguiu a um acordo inédito firmado em fevereiro de 1996 entre a Aliança Metalúrgica S/A e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, vinculado à Força Sindical, inaugurou essa modalidade de contrato. A empresa queria, inicialmente, contratar 85 trabalhadores temporariamente, mas o acordo acabou não sendo assinado e só foi possível empregar 35 funcionários. A partir daí, empregadores e empregados definiram regras que possibilitaram a contratação.

O caso da ex-vendedora Luciana da Silva Dias, que decidiu, em 1995, procurar uma empresa que lhe pagasse mais do que os R\$ 250 que recebia por mês é bastante ilustrativo. Pensou que a tarefa não seria difícil. Ela ficou sem trabalho por aproximadamente um ano quando conseguiu vaga como auxiliar de produção naquela empresa.

Luciana está trabalhando há um ano e meio e ganha hoje R\$ 360,00 líquidos. "É duro ficar desempregada. Com o dinheiro que recebo aqui posso ajudar em casa", diz. "Tenho um filho, Igor, de um ano e sete meses. Moro junto com minha mãe, que já é aposentada". O Departamento de Recursos Humanos da Aliança Metalúrgica informou

que o contrato permite à empresa uma economia de 50% dos gastos com indenizações trabalhistas e encargos sociais.

Segundo o acordo, fechado pela metalúrgica com o sindicato, a empresa não precisa pagar aos trabalhadores o aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS caso dispense algum dos 35 empregados. Em contrapartida, a contribuição da Aliança para o FGTS desses trabalhadores subiu de 8% a 10% dos salários.

Os 35 contratados ganham um salário médio de R\$ 600,00 acima do mercado local. Se fossem dispensados, cada um teria direito a receber aproximadamente R\$ 1.120,00. A empresa, portanto, deixaria de gastar R\$ 39,2 mil em indenizações trabalhistas.

Em outras palavras: o acordo beneficia, em diferentes momentos, ambas as partes. A Aliança economiza 1,3% da folha de pagamento por mês, o que equivale a R\$ 6 mil. Nos 22 meses de vigor do contrato temporário, a empresa deixou de gastar R\$ 45,2 mil com encargos trabalhistas.

A diretora-presidente, Daysi Lowestein, está satisfeita com o acordo fechado com a Força Sindical: "Assim pudemos contratar pessoas capacitadas de uma maneira razoável e com o apoio do sindicato. É uma forma flexível de diminuir o desemprego. Para o funcionário, mais vale um pãozinho na mesa do que dez na padaria".

Fonte: LIDA Revista do MTb.

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

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: sato consultoria - www.sato.adm.br"