

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 076

22/09/2008

Sumário:

- APTIDÕES E PERSONALIDADE - DIFERENÇAS INDIVIDUAIS - SELEÇÃO DE PESSOAL
- MULTA DE TRÂNSITO - DANO CAUSADO PELO EMPREGADO - DESCONTOS



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.
Lingüística	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.

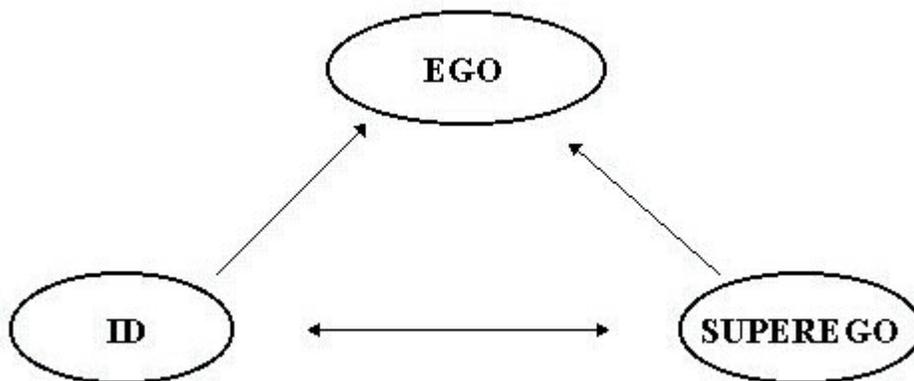
Assim, a personalidade pode ser definida como uma configuração integrada e dinâmica de traços, abrangendo:

- 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.



MULTA DE TRÂNSITO DANO CAUSADO PELO EMPREGADO - DESCONTOS

O dano causado pelo empregado, poderá ser descontado de seus salários, desde que esta possibilidade tenha sido previamente acordada ou quando devidamente comprovado o dolo do empregado (art. 462 da CLT).

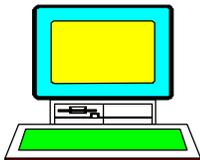
O empregado sujeito ao uso do veículo da empresa, o qual demanda o desempenho normal de suas funções (motoristas, vendedores externos, motoboy, etc.), que comete infração de trânsito com reconhecimento de culpa, a empresa poderá descontar na folha de pagamento, sem a anuência do mesmo, caracterizando-se dolo. Recomenda-se que a empresa mantenha a declaração assinada pelo empregado.

Caso o empregado não reconheça a culpa, a empresa deverá recorrer junto aos respectivos órgãos de trânsito até a última instância, se for o caso. Se o recurso for indeferido, a empresa poderá promover o desconto na folha de pagamento (automaticamente).

Hipótese em que a infração não é questionada (por ambos) e havendo a autorização de desconto devidamente assinada pelo empregado, o procedimento é legal.

"O trabalhador expressamente autorizou os descontos de multas de trânsito por ele cometidas, de modo que tais descontos são legítimos. Não tem relevância se as multas foram ou não praticadas intencionalmente. A responsabilidade pelas multas era do empregado e a empresa estava autorizada a descontá-las do seu salário, não existindo, portanto, qualquer violação ao artigo da CLT" (Processo 00316- 2004- 061- 15- 00- 1 RO) (02/ 05) - TRT - 15ª Região.

Após o desconto, entregue-se ao empregado cópia da respectiva infração devidamente recolhida aos cofres públicos.



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"