

BARBARA BUTYN

**ANÁLISE DO PERFIL DE PERSONALIDADE DE UM GRUPO DE MOTORISTAS
DE UMA TRANSPORTADORA DE CARGA PERIGOSA**

Monografia apresentada como exigência
para a obtenção do título de especialista
do curso de pós-graduação de
Administração de Pessoas, da
Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Neusa Salete Pasetto.

CURITIBA
2005

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. TEMA.....	2
1.2. OBJETIVOS	3
1.3. JUSTIFICATIVA.....	3
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	5
2.1. O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.....	5
2.2. O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS.....	8
2.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA DE MOTORISTAS.....	15
3. METODOLOGIA.....	19
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	19
3.2. DELIMITAÇÃO E PERPECTIVA DA PESQUISA.....	23
3.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA	24
3.4. COLETA DE DADOS.....	24
3.5. LIMITAÇÕES DA PESQUISA	31
3.6. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	31
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	38
5. CONCLUSÃO	42
6. RECOMENDAÇÕES.....	44
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46

1. Introdução

O presente trabalho refere-se a uma pesquisa realizada com um grupo de motoristas de caminhões que trabalham em uma transportadora de cargas perigosas, da região de Curitiba, PR. Fizeram parte desse grupo motoristas que não se envolveram em acidentes de trânsito desde sua admissão na empresa e que possuíam mais de quatro anos de estabilidade. O estudo delineado buscou conhecer os traços de personalidade dessa população, através de um instrumento psicológico, com a finalidade de aperfeiçoar o processo seletivo da transportadora, e conseqüentemente diminuir a ocorrência de acidentes de trânsito.

Em uma empresa de transporte rodoviário de produtos perigosos o motorista representa a peça fundamental para o perfeito funcionamento da organização, é quem transmite a imagem da empresa, sendo responsável pelo seu maior bem patrimonial, o caminhão. Além disso, por se tratar de transporte de produtos perigosos, o motorista possui uma responsabilidade ainda maior, pois o menor erro pode causar conseqüências desastrosas. O envolvimento do motorista em um acidente de trânsito, pode acarretar danos do ponto de vista humano (com perdas de vida), ambiental (derramamento de produto) e patrimonial (comprometendo a imagem da empresa perante a opinião pública).

Delimitou-se o grupo que seria analisado àqueles motoristas que possuíam mais de quatro anos de estabilidade, sem envolvimento em acidentes de trânsito, porque supõe-se que, pelo tempo de empresa, os mesmos se adaptaram ao sistema de funcionamento da organização.

A escolha de se buscar conhecer às características de personalidade dos motoristas ocorreu por dois motivos principais: primeiro, pelo fato de diversos estudiosos, conforme será abordado no decorrer no trabalho, relacionarem o perfil de personalidade do condutor do veículo com a ocorrência de acidentes de trânsito; segundo, porque através da análise da personalidade dos motoristas que já trabalham na empresa e possuem um bom histórico profissional (estabilidade na organização, sem envolvimento em acidentes de trânsito) será possível estabelecer o perfil de personalidade desejado para o cargo de motorista, tornando, assim, a análise desse cargo mais completa, o que repercutirá no processo seletivo da transportadora.

A partir disso, esse trabalho realiza primeiramente uma análise sobre o trabalho do psicólogo em empresas, visando explicitar de uma forma breve quais são as suas possibilidades de atuação organizacional. Em seguida, é abordado o tema processo de seleção, com a finalidade não apenas de descrever essa atividade, mas também enfatizar sobre a importância de que o mesmo esteja embasado em dados científicos, principalmente no que se refere à análise do cargo. E, o último item do levantamento bibliográfico refere-se à avaliação psicológica de motoristas, mais especificamente sobre a avaliação da personalidade, correlacionando esse tema com acidentes de trânsito.

1.1. Tema

Processo de Seleção: Análise de Cargo e Perfil de Personalidade de Motorista.

1.2. Objetivos

- Objetivo Geral:

Otimizar o processo seletivo do cargo de motorista, da organização TIC Transportes, através da análise do perfil de personalidade dos funcionários que já trabalham na empresa há mais de quatro anos, sem envolvimento em acidentes de trânsito desde sua admissão.

- Objetivos Específicos:

- A. Conhecer o perfil de personalidade do grupo de motoristas que trabalham há mais de 4 anos na empresa TIC Transportes sem envolvimento em acidentes de trânsito.
- B. Traçar as semelhanças existentes entre os perfis de personalidade do grupo pesquisado.
- C. Estabelecer qual seria o perfil de personalidade mais adequado para o cargo de motorista da TIC Transportes, de acordo com o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP).
- D. Aperfeiçoar o processo seletivo de motoristas dessa organização.

1.3. Justificativa

O fenômeno trânsito, no mundo inteiro, atinge proporções alarmantes. Em diversos países, os problemas causados pelo trânsito configuram-se na perspectiva do meio ambiente, impactam na qualidade de vida das pessoas e, não raro, são casos de alarde na saúde pública.

As discussões atuais sinalizam a urgente necessidade de a Psicologia responder à problemática gerada pelo fenômeno trânsito, enquanto fenômeno do ir e vir, inserido historicamente na interface entre o público e o privado, entre o individual e o coletivo. Tal perspectiva implica enxergar-se o psicólogo como um profissional comprometido com o estudo das cidades, da saúde pública, do convívio humano, da diversidade, da pluralidade, enfim da mobilidade humana.

São discussões profundas, ainda não enraizadas, para as quais é preciso construir e aperfeiçoar fundamentos teóricos, metodológicos e científicos. A pesquisa precisa ser estimulada, a formação, mais bem cuidada. A construção das intervenções apenas será possível se houver essa unidade entre ciência e profissão. Quando pensamos na relação entre Psicologia e mobilidade humana, devemos pensar na busca da qualificação da intervenção das práticas psicológicas em resposta às reais necessidades da sociedade brasileira.

2. Revisão Bibliográfica

2.1. O Psicólogo Organizacional

A psicologia organizacional refere-se ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho. É importante destacar que o campo da psicologia organizacional contém duas divisões principais: a industrial (ou seja recursos humanos) e a organizacional. Conforme Spector esclarece: “Embora o conteúdo dessas duas divisões se sobreponha e não possa ser facilmente separado, tradicionalmente elas têm origens diferentes” (2004, p. 5).

A parte industrial, que originalmente denominou o campo, é o ramo mais antigo e busca gerenciar a eficiência organizacional por meio do uso apropriado dos recursos humanos; preocupando-se com questões de eficiência no projeto de tarefas, seleção e treinamento de funcionários e avaliação de desempenho. A parte organizacional se desenvolveu a partir do movimento de relações humanas nas organizações, voltando-se para a compreensão do comportamento individual, visando aumentar o bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho. Mesmo que a parte industrial e a organizacional não possam ser distinguidas com clareza, juntas elas sugerem toda a amplitude da psicologia organizacional.

Em relação a sua história, a psicologia organizacional é uma criação do século XX, com raízes no final do século XIX. Os primeiros a realizarem um trabalho de psicologia organizacional foram os psicólogos experimentais, que estavam interessados em utilizar os novos princípios da psicologia para resolver problemas em organizações. À medida que as teorias e os métodos proporcionaram aos psicólogos meios para realizarem uma análise construtiva

dos problemas dos indivíduos nas organizações e para testarem suas idéias por meio de pesquisa empírica, o interesse pela psicologia organizacional cresceu.

As primeiras formulações conceituais que marcam o campo de interesse da psicologia pela atividade produtiva tiveram por origem os trabalhos de alunos de Wundt, fundador do primeiro laboratório de Psicologia Experimental, em Leipzig, em 1879. Um dos mais famosos, Kraepelin, vai se interessar pelo estudo da fadiga e da monotonia do trabalho, inaugurando o estudo do sujeito no trabalho. (CRUZ, 2002, p. 173).

Dessa forma, o autor acima afirma que Wundt, bastante conhecido na história da psicologia por sua contribuição à organização dos fundamentos da ciência psicológica, foi um dos grandes estudiosos dos problemas humanos no trabalho, a ponto de ter influenciado decisivamente seus discípulos na organização de uma psicologia voltada às demandas do industrialismo.

A nascente psicologia industrial se fortalecerá, teórica e metodologicamente, pela perspectiva da avaliação das diferenças individuais, através de um movimento iniciado na Inglaterra, por Cattell, também aluno de Wundt e, na França, por Binet, conhecido por seus trabalhos sobre a medida da inteligência. Cruz (2002) coloca que esta orientação, qualificada de “Psicotécnica”, desenvolve a utilização de testes psicológicos para seleção e orientação profissional, da mesma forma como se conhece hoje, que é: formular estratégias objetivas de avaliação das habilidades e aptidões dos indivíduos diante de tarefas prescritas para o cargo ou área de interesse profissional.

Spector (2004) também escreve que uma das primeiras aplicações da psicologia no campo dos problemas humanos dentro das organizações foi a avaliação de pessoas para seleção e colocação. Durante a primeira Guerra Mundial, foi realizado o primeiro teste em larga escala para determinar as funções das pessoas no exército dos Estados Unidos. Após a guerra, as empresas de

grande porte perceberam o valor potencial da avaliação de candidatos a emprego pelo processo de seleção e outras formas de decisão, tornando comum o uso de testes e técnicas.

Com esse enfoque mais científico e sistemático da seleção, os psicólogos logo se viram naturalmente colocados mais em contato com os problemas organizacionais, num crescente esforço de instituir ordem no processo de planejamento e organização do trabalho como tal. Conforme afirma Schein (1982), os psicólogos organizacionais passaram a trabalhar analisando as características básicas do trabalho, com a finalidade de proporcionar a cada funcionário uma tarefa que melhor se ajustasse: às capacidades e limitações do empregado como ser humano. Assim, realizaram-se pesquisas de “tempo e movimento” para verificar de que modo os funcionários competentes realmente executavam determinada tarefa. Também se efetuaram “análises de tarefas” para padronizar o trabalho e possibilitar aos dirigentes melhor seleção e treinamento dos funcionários.

Atualmente o campo da psicologia organizacional é amplo e diversificado. Boa parte do esforço dos psicólogos organizacionais concentra-se em ampliar a eficácia e o funcionamento das organizações, focando seu trabalho em diversos aspectos que visam melhorar a execução do trabalho, incluindo a seleção e treinamento de pessoas, a criação de tarefas mais adequadas, e o planejamento de processos organizacionais que se integrem melhor. Além disso, os psicólogos organizacionais também buscam orientar as organizações para que estas ofereçam um ambiente mais agradável, visando o cuidado da saúde e do bem-estar dos funcionários.

Spector (2004) coloca os seguintes itens abaixo como sendo as principais atividades dos psicólogos organizacionais:

- Analisar a natureza de uma atividade (análise de tarefa);
- Conduzir uma análise para determinar a solução de um problema organizacional;
- Realizar pesquisa sobre sentimentos e opiniões dos funcionários;
- Elaborar sistemas para avaliação de desempenho de funcionários;
- Projetar sistemas de seleção de funcionários;
- Criar programas de treinamento para funcionários;
- Desenvolver testes psicológicos;
- Implementar mudanças organizacionais, por exemplo, como um novo sistema de bonificação e gratificação para os funcionários que atingirem um bom desempenho.

Com isso, é possível observar como é ampla a área de atuação do psicólogo dentro de uma organização. Como o objetivo principal deste trabalho está diretamente vinculado à melhoria do processo de seleção de uma organização, a seguir far-se-á uma análise mais detalhada sobre esse tema.

2.2. O Processo de Seleção de Pessoas

As organizações estão continuamente agregando novas pessoas para integrarem seu quadro de funcionários. O que pode ocorrer devido à substituição de funcionários que não se adaptaram à empresa ou que solicitaram demissão, e também pela ampliação do quadro de pessoal em época de expansão. Assim, é

esse processo de agregar nova mão de obra à organização que é chamado de seleção de pessoas, o qual normalmente faz parte do conjunto de funções exercidas pela área de Recursos Humanos.

A seleção de pessoas integra o processo de provisão de pessoal, sendo realizada posteriormente ao recrutamento. De acordo com Chiavenato (2002), o recrutamento e a seleção de pessoas devem ser entendidos como duas fases de um mesmo processo: a introdução de novos elementos na organização.

A principal tarefa do recrutamento é atrair com seletividade, ou seja, divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a organização possui e, ao mesmo tempo, atrair as pessoas que possuam os requisitos mínimos dos cargos a serem preenchidos. Já o objetivo central da seleção é escolher, entre os candidatos recrutados aqueles que tenham maior probabilidade de ajustar-se ao cargo e executá-lo de uma forma satisfatória, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. Portanto, a seleção refere-se a uma atividade de escolha, de classificação e de decisão.

É importante frisar que é devido a grande variabilidade humana que a seleção de pessoas assume papel de destaque dentre os processos organizacionais, pois se todas as pessoas fossem iguais e reunissem as mesmas condições individuais para aprender e trabalhar, certamente essa etapa seria dispensável. Essa variedade, tanto no plano físico (peso, estatura, força, acuidade visual e auditiva, etc) como no psicológico (temperamento, inteligência, aptidão, habilidades sociais, etc), leva as pessoas a perceberem situações de maneiras distintas e a manifestarem comportamentos diferentes, o que conseqüentemente

faz com que apresentem desempenhos diferenciados dentro de uma determinada organização.

As pessoas diferem entre si tanto na capacidade para aprender uma tarefa como na maneira de executá-la após a aprendizagem. A estimação apriorística dessas duas variáveis – tempo de aprendizagem e nível de execução – é um aspecto importante da seleção de pessoal. Quando completo, o processo seletivo deve fornecer não somente um diagnóstico atual, mas principalmente um prognóstico futuro a respeito dessas duas variáveis. Não apenas uma idéia atual, mas uma projeção de como a aprendizagem e a execução se situarão a longo prazo. (CHIAVENATO, 2002, p. 107).

A partir dessa citação, é possível afirmar que o processo de seleção de pessoas deve não somente estar atento ao modo como o candidato se comporta no presente, mas também prever quais são as possibilidades de trajetória profissional que o mesmo pode traçar dentro da organização.

O ponto de partida de todo processo seletivo fundamenta-se em dados e informações da análise e especificações do cargo a ser preenchido. Os critérios de seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificações do cargo, uma vez que a finalidade destas é proporcionar maior objetividade e precisão à seleção das pessoas para aquele cargo. Carvalho e Nascimento (1993, p.114) escrevem: “A análise, avaliação e classificação de cargos informam ao selecionador as descrições de cargos da empresa, proporcionam dados importantes sobre as exigências físicas e psicológicas dos ocupantes desses cargos, bem como transmitem seus padrões de desempenho”. Assim, o ponto de partida é a obtenção de informações significativas sobre o cargo a ser preenchido.

Spector (2004) denomina esse processo, utilizado para descrever tanto os diferentes tipos de atividades quanto as características humanas necessárias

para o desenvolvimento do cargo, como Análise de Trabalho, a qual pode ser orientada para o trabalho em si ou orientada à pessoa (empregado).

A abordagem orientada ao trabalho fornece informações sobre a natureza das tarefas realizadas no trabalho – sendo que alguns métodos descrevem as próprias tarefas, enquanto outros informam suas características. Já a abordagem orientada à pessoa fornece uma descrição das características ou dos CHAOs necessários para que uma pessoa desenvolva, com sucesso, um determinado trabalho. CHAOs é uma sigla que refere-se aos termos: conhecimentos, habilidades, aptidões e outras características pessoais (necessárias para a realização de um trabalho). Abaixo segue uma definição fornecida por Spector (2004) a respeito do CHAOs.

O conhecimento refere-se ao que a pessoa sabe sobre seu próprio trabalho, como, por exemplo, o conhecimento sobre leis para um advogado. A habilidade é algo que uma pessoa consegue fazer, como executar uma programa de computador ou digitar. A aptidão é a capacidade de aprender alguma coisa, como tocar um instrumento musical ou falar uma língua estrangeira. As outras características pessoais são todos os demais atributos humanos não incluídos nas três primeiras características. Entre eles, estão interesses, personalidade, características físicas (como peso ou força) e experiência anterior relevante para o trabalho. (SPECTOR, 2004, p. 112-113).

Assim, observa-se que muitos métodos fornecem diferentes tipos de informações sobre as atividades e os requisitos para desenvolvê-las. Segundo Spector: “Técnicas de análises podem ser utilizadas para colher informações orientadas tanto ao próprio trabalho quanto às pessoas, dependendo do objetivo do analista do trabalho” (2004, p.58).

Conforme Chiavenato (2002), as informações a respeito do cargo podem ser adquiridas através de cinco maneiras:

1. Descrição e análise do cargo: é o levantamento dos aspectos intrínsecos e extrínsecos do cargo, ou seja, do conteúdo do cargo e dos requisitos que o mesmo exige de seu ocupante.
2. Técnica dos incidentes críticos: consiste na anotação sistemática e criteriosa dos chefes diretos a respeito dos fatos e comportamentos dos ocupantes do cargo considerado, que produziram melhor ou pior desempenho no trabalho.
3. Requisição de pessoal: é um formulário que o gerente preenche e assina, no qual existem vários campos onde devem ser anotados os requisitos e características desejáveis do futuro ocupante.
4. Análise do cargo no mercado: consiste na alternativa de se obter em empresas similares dados sobre o cargo a ser preenchido, principalmente nos casos em que se tratar de cargos novos.
5. Hipótese de trabalho: nada mais é do que uma previsão aproximada do conteúdo do cargo e sua exigibilidade em relação ao ocupante. Esse método normalmente é utilizado quando nenhuma das alternativas anteriores é possível.

De acordo com Chiavenato (2002), a partir dessas informações a respeito do cargo a ser preenchido, o órgão de seleção tem condições de convertê-las para sua linguagem de trabalho – transformando-as em uma ficha de especificações do cargo ou ficha profissiográfica, como é mais conhecida, que funcionará como instrumento de medida a partir da qual se possa estruturar o processo seletivo com maior rigor.

A ficha profissiográfica representa uma espécie de codificação das características que o ocupante do cargo deverá possuir. Através deste

instrumento o selecionador poderá saber o que e quanto pesquisar nos candidatos. Lucena (1995) afirma que entre os componentes básicos utilizados pelo Recursos Humanos, as profissiografias, como a autora denomina, representam uma das ferramentas mais importantes e de larga aplicação na administração de pessoas.

Alguns dos aspectos positivos que uma ficha profissiográfica bem elaborada pode proporcionar, segundo Carvalho e Nascimento (1993), são: descrição resumida e atualizada das aptidões, habilidades e traços da personalidade do ocupante; listagem das principais características sociais exigidas para o pleno exercício das funções que compõem o cargo a ser preenchido; destaque às responsabilidades inerentes ao cargo descrito.

A partir dos dados acima e retomando o conceito do CHAOs, pode-se dizer que são exatamente esses elementos – conhecimentos, habilidades, aptidões e outras características necessárias ao cargo – descritos por Spector (2004), que devem compor a ficha profissiográfica.

Ademais, Chiavenato (2002) afirma que a melhor maneira de conceituar seleção é representá-la como uma comparação entre duas variáveis: de um lado a ficha profissiográfica e, de outro, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para ocupá-lo. A primeira variável é fornecida pela descrição e análise do cargo, enquanto a segunda é obtida por meio de aplicação das técnicas de seleção. Quanto a isso Chiavenato (2002) acrescenta:

A comparação é quase sempre uma função de staff executada pelo órgão de seleção de pessoal, que deve contar com especialistas e psicólogos para tal tarefa com a finalidade de tornar a seleção um processo fundamentado em bases científicas e estatisticamente definidas. A comparação permite verificar quem possui as qualificações desejadas e é aceito (aprovado) e quem não as possui (rejeitado) em relação ao cargo com que estão sendo comparados os candidatos. (CHIAVENATO, 2002, p. 108).

Desse modo, percebe-se como é importante existir seriedade e profissionalismo em um processo seletivo organizacional. Conforme foi citado pelo autor acima, a comparação deve ser realizada por profissionais qualificados, no caso psicólogos, e também estar subsidiada em dados concretos, pois é esse procedimento que permitirá indicar os candidatos aprovados no processo de seleção.

A partir dessas informações, pode-se colocar que a escolha do candidato mais adequado ao cargo depende tanto da utilização de técnicas qualificadas de seleção (entrevistas, testes psicológicos, amostra de trabalho, informações biográficas) quanto do desenvolvimento apropriado da análise do cargo ou análise de trabalho, a qual é repassada, conforme já foi citado, pela ficha profissiográfica.

É importante salientar que o presente trabalho justamente objetiva avaliar o perfil de personalidade dos motoristas da organização TIC Transportes porque assim terá uma análise de cargo mais acurada, e conseqüentemente a ficha profissiográfica para o cargo de motorista estará subsidiada em dados mais sólidos, o que aprimorará o processo seletivo. Ademais, a personalidade é considerada por muitos estudiosos da psicologia do trânsito como um dos principais fatores que podem contribuir para a ocorrência de um acidente de trânsito, assunto que será discutido a seguir.

Conforme Preto e Pereira (1991), a prática dos psicólogos que trabalham em empresas de transportes tem mostrado que o motorista selecionado criteriosamente tem maior probabilidade de alcançar níveis mais elevados de produtividade, especialmente no que se refere à segurança no trânsito, à

adaptação nos diferentes tipos de veículos, no respeito às leis e normas de trânsito, entre outras.

Quanto a isso, Rozestraten (1988) também assinala que nas empresas com poucos acidentes, verifica-se a existência de uma seleção mais rigorosa dos candidatos, além de constantes cursos de treinamento, como de “direção defensiva”, segurança, reciclagem, etc. “Uma semana, um mês ou um ano sem acidentes não é algo impossível numa empresa, mas para tanto, é necessário que ela invista em bons mecânicos, bons médicos, bons psicólogos e bons treinadores” (Rozestraten, 1988, p. 92).

O próximo item abordado será a respeito da avaliação psicológica de motoristas, mais especificamente sobre avaliação da personalidade, abordando qual a relação desse fenômeno psicológico com a ocorrência de acidentes de trânsito.

2.3. Avaliação Psicológica de Motoristas: Personalidade X Acidentes de Trânsito

A avaliação psicológica é uma função privativa do psicólogo, segundo a lei 4119/62, e refere-se à obtenção, análise e interpretação de informações psicológicas, resultantes de um conjunto de procedimentos confiáveis que permitem ao psicólogo avaliar um comportamento, aplicando-se ao estudo de casos individuais ou de grupos.

Campos apud Méa e Ilha (2003) assinala que na história da Psicologia ocorreram várias tentativas de diminuir os acidentes de trânsito com o emprego

da seleção por meio de testes psicológicos. A primeira experiência nesse sentido foi realizada em 1912 pelo alemão Hugo Münsterberg, radicado nos Estados Unidos. Gradualmente, os métodos de seleção foram aperfeiçoados por Tramm na Alemanha, Lahy na França, Mira na Espanha e Viteles nos estados Unidos.

Quanto ao desenvolvimento histórico no Brasil, Alchieri e Stroeher (2002) afirmam que a avaliação psicológica para condução de veículos iniciou-se há aproximadamente 60 anos. É com a instalação do laboratório de Psicotécnica na Estrada de Ferro Sorocabana (SP), por Roberto Manguê em 1928, que começou o processo de avaliação de habilidades necessárias ao desempenho da atividade, conforme os moldes alemães, utilizados desde a primeira década do século XX. Os primeiros apontamentos da avaliação psicológica para estudos dos fatores de aptidão e personalidade podem ser encontrados em Antipoff (1949), em um artigo sobre as características de aptidão mediante a utilização do exame da Atenção Difusa de Lahy, e a influência de variáveis como escolaridade e aprendizagem na indicação de motoristas.

Cabe destacar os exaustivos trabalhos desenvolvidos pela equipe do ISOP (Instituto de Seleção e Orientação Profissional) para estabelecer indicadores profissiográficos para as mais diversas atividades profissionais. Esses indicadores, também chamados de critérios, foram importantes para embasar e nortear ulteriores análises de características e condutas psicológicas, nos mais diferentes contextos de avaliação. Dessa forma, a psicologia pode consolidar um espaço de intervenção social, estimulada pelos objetivos e necessidades de avaliação da atividade de dirigir.

Os exames psicológicos para condutores de veículos no Brasil foram regulamentados em 1966, sendo que englobavam várias provas perceptivas, da avaliação do nível mental, da personalidade e da coordenação bimanual.

Em relação à psicologia da personalidade pode-se dizer que seu objeto de estudo são os diversos traços da personalidade quanto às maneiras que a pessoa usa para resolver seus problemas pessoais e sociais, e para se adaptar, com seu potencial inato e aprendido, às exigências do mundo em que vive. Constitui um dos campos mais complexos da psicologia, o que se evidencia através das múltiplas definições e teorias sobre a estrutura e o funcionamento da personalidade.

O estudioso Undeutch, já em 1962, representou bem a preocupação pelos aspectos relacionados ao padrão de comportamento humano, eleito como foco de atenção na avaliação psicológica de motoristas, quando demonstrou, através de diversas pesquisas, que: “a capacidade de dirigir sem acidentes, de maneira geral, ou também a tendência de motorista causar ou ser implicado em acidentes, depende em grande parte, da integridade do que se chama personalidade sócio-cultural” (In Rozestraten, 1988, p.41).

De acordo com Rozestraten (1988), também Mayer e Treat, em 1977, realizaram um estudo nesta direção, com uma bateria de questões e testes ligados a vinte características de personalidade, supostamente relacionadas com o comportamento do motorista. Aplicaram esta bateria a dois grupos equivalentes de estudantes – um com três ou mais acidentes nos últimos três anos e outro sem acidentes nesse período – e constataram que, dos seis testes que melhor diferenciavam os dois grupos, cinco se referiam a desajustes sociais. As características dos pluri-acidentados eram: pouca consciência de cidadania,

tendências anti-sociais, atitudes negativistas, atribuir a responsabilidade e o controle dos fatos sempre a fontes externas e ter uma experiência escolar mais negativa.

Mendes apud Alves (1999) em sua dissertação de mestrado, realizada na PUCCAMP, com o título “Transgressões no trânsito e dificuldades psicológicas”, mostrou que o infrator costuma ser individualista, considera-se onipotente e tem a fantasia de ser sempre vencedor. Acrescenta que em geral o transgressor tem dificuldade para controlar as próprias emoções e não responde pelos seus atos.

Não se pode negar que parte dos acidentes sejam devidos a pequenos erros e descuidos, porém algumas pessoas possuem certas características que dificultam enfrentá-los. Dessa forma, Alves (1999) explica que se devem estudar as causas de acidentes atribuíveis à personalidade do motorista para diminuir o número de acidentes. Além disso, esse autor divide ainda os motoristas em acidentes em dois tipos: aquele que provoca o acidente e aquele que não sabe evitar o acidente que não provocou. Caracteriza o primeiro tipo de motorista como agressivo ou com excesso de confiança, e o segundo tipo como inibido e cujo medo bloqueia sua atenção.

Um estudo realizado por Rozestraten (1990), para verificar a validade dos testes utilizados em avaliação psicológica para motoristas, evidenciou que em relação aos instrumentos utilizados para avaliar “outros” aspectos psicológicos, não foi identificado nenhum fator, além da personalidade, que pudesse diferenciar os resultados apresentados nos grupos de acidentados e não-acidentados. Segue o autor referindo que: “Isso sugere que se existir algum fator que diferencia esses dois grupos, ele provavelmente deve ser procurado nos fatores da personalidade” (Rozestraten, 1990, p. 475).

3. Metodologia

3.1. Caracterização da Empresa

A TIC Transportes foi fundada em 01 de novembro de 1977 em São José dos Pinhais, região metropolitana de Curitiba (PR), com a denominação inicial de Transportadora Irmãos Cichella Ltda., dois anos após (em 1979), houve a mudança para o nome atual.

Com a expansão dos negócios e o conseqüente aumento de sua frota de veículos, hoje contando com 93 caminhões, configurou-se a necessidade de instalações mais amplas que comportassem de forma adequada e funcional todos os seus setores como: manutenção, garagem, almoxarifado, lavagem, administração e refeitório.

Em janeiro de 1987, aproveitando incentivo da Prefeitura Municipal de Curitiba, época em que ocorreu a criação de um espaço na cidade industrial, visando agregar as empresas de transporte, que até então encontravam-se espalhadas pela cidade, a empresa transfere-se para as suas novas instalações em uma área com 10.000m², sendo 2.000m² aproximadamente de área construída.

Trata-se de uma empresa que sempre procurou direcionar-se à prestação de serviços no setor de transporte rodoviário de carga líquida a granel, principalmente atendendo à área de combustíveis. Posteriormente, passou também ao transporte de produtos petroquímicos, tais como: xileno, tolueno, hexano, aguarrás, metanol, acetona e outros.

Tal fato, veio contribuir consideravelmente, para o aumento do volume de carga transportada, e conseqüentemente o raio de atuação da empresa que, por tratar-se de transporte com abrangência nacional, necessitou criar novas filiais em: São Paulo, Rio Grande do Sul e Bahia.

A empresa conta com um quadro funcional de 110 funcionários, e tem como alguns de seus clientes as empresas: Anjo, Carbono, CBR, Copesul, Exxon, HCI, ICD, ICQ, Ipiranga, Luís A. Rauter, MAG, Manchester, Resicryl, Rhodia, Rochesa e TSA.

Com uma frota moderna, com idade média de 06 anos e manutenção preventiva e corretiva realizada em convênio com as concessionárias autorizadas, garantem a agilidade e a eficiência da empresa.

A frota é composta de 93 veículos, sendo destes 60 Cavalos, 32 Trucks e 1 caminhão “toco”, além de 99 Tanques que se dividem em: 13 Carretas em aço carbono, sendo 01 bi-tanque, 37 Carretas em aço inox, sendo 16 bi-tanque, 9 Trucks em aço carbono e 23 Trucks em aço inox.

A programação da frota é feita diariamente através de planilhas transmitidas via Internet. Os veículos são controlados por um sistema de última geração, o Autotrak, com monitoramento via satélite, 24 horas por dia, assegurando assim maior segurança no transporte.

O faturamento bruto da empresa nos últimos dois anos foi:

- 2003 – R\$ 18.057.066,95
- 2004 – R\$ 21.311.235,76

Comprometida em melhorar os padrões de qualidade em seus serviços, a empresa recebeu em 1999, o certificado ISO 9001. Em 2002 implantou o sistema de gestão da saúde, segurança, meio-ambiente e qualidade, o SASSMAQ, tendo

sido a primeira empresa de transporte de produtos químicos do Paraná a alcançar esta certificação. Abaixo serão descritas as políticas adotadas pela empresa.

- Política da Qualidade

“A TIC Transportes e seus colaboradores estão compromissados em dar prioridade no atendimento aos requisitos, com a melhoria contínua de eficácia do sistema de gestão da Qualidade. Comprometem-se com a preservação do Meio Ambiente com a Saúde, Segurança e desenvolvimento de todos no desempenho de suas atividades e serviços, objetivando superar as necessidades e expectativas de nossos clientes”.

- Política de Segurança

“A TIC Transportes busca manter uma segurança física, visando o bem estar de seus colaboradores e a guarda do patrimônio da empresa. Compromete-se a manter todos os esforços a fim de preservar boas condições de trabalho e resguardar seu patrimônio de qualquer agente que venha a interferir no bom andamento de suas atividades”.

- Política Ambiental

“A TIC Transportes tem como princípio a preservação do meio ambiente economizando os recursos naturais, para manter o desenvolvimento sustentável, a fim de garantir a todos os colaboradores um ambiente de trabalho saudável e comprometer-se a integrar um sistema de gestão ambiental através da educação e comunicação interna e externa”.

- Política de Álcool e Drogas

“A TIC Transportes visando manter a qualidade de seus serviços, julga necessário que seus colaboradores gozem de toda a integridade física e mental.

Para tanto, não será admitido:

- Portar ou usar drogas ilícitas, estando o motorista sujeito às implicações legais decorrentes do descumprimento desta norma.
- Ingestão de bebida alcoólica durante a prestação de qualquer serviço.
- A utilização dos veículos para o transporte de álcool e/ou drogas.

Em caso de confirmação de tal fato, o colaborador será afastado de suas atividades, uma vez que a inconformidade com as normas da empresa fica caracterizada”.

Quanto ao setor de Recursos Humanos da TIC Transportes, pode-se dizer que até o ano de 2004 sua atuação concentrava-se principalmente em trabalhos de rotina de departamento pessoal, sendo que a seleção de motoristas era realizada por uma empresa terceirizada, através apenas de teste psicotécnico. A partir da entrada de uma psicóloga na empresa em 2005, o processo de recrutamento e seleção foi sendo reestruturado, inclusive a pesquisa realizada visa justamente estar aperfeiçoando esse procedimento.

Abaixo será exposto um gráfico estatístico dos acidentes de trânsito ocorridos durante o ano de 2004, envolvendo os motoristas da organização TIC Transportes.

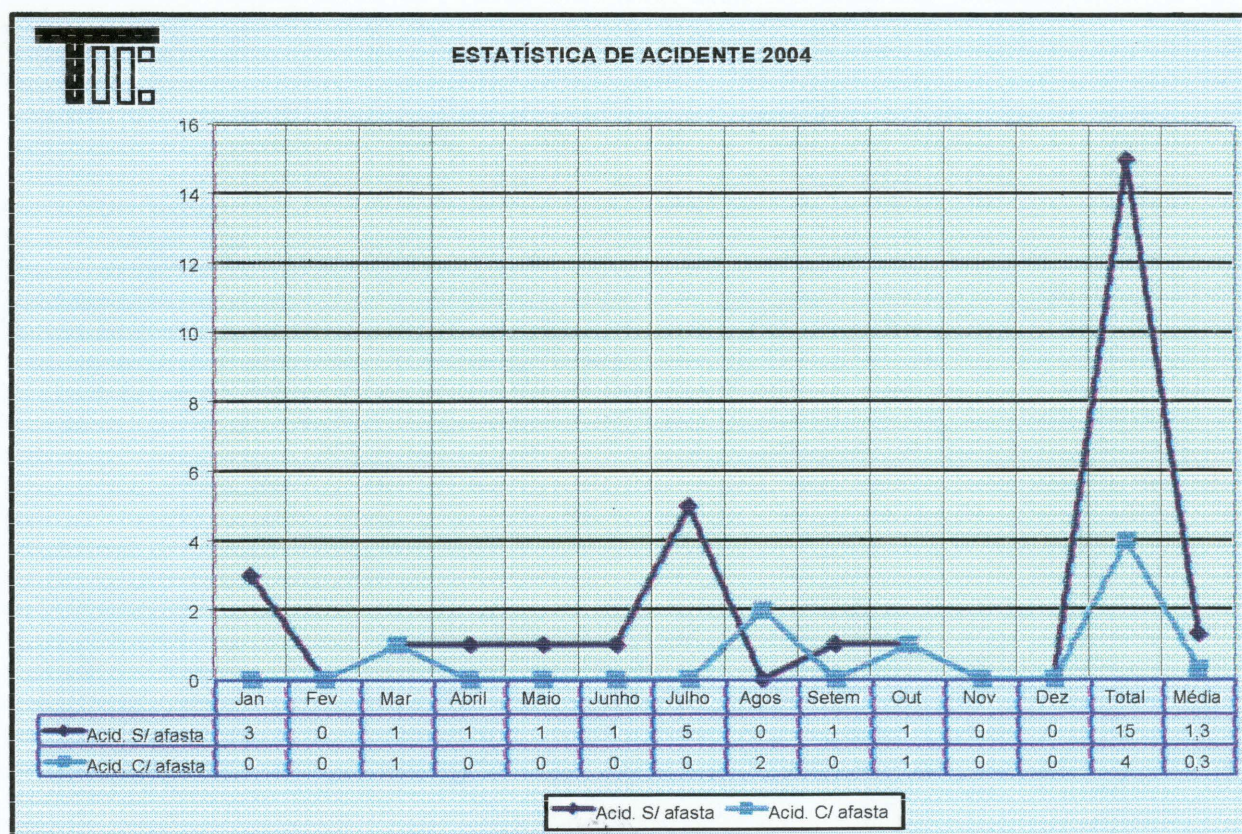


Gráfico 1 - Estatística de Acidentes de Trânsito em 2004

3.2. Delimitação e Perspectiva da Pesquisa

Quanto às características metodológicas, esta pesquisa classifica-se de acordo com os seguintes aspectos descritos abaixo.

- a) Quanto a sua natureza: classifica-se como Pesquisa Aplicada, pois objetiva gerar conhecimento a respeito dos traços de personalidade dos motoristas que transportam carga perigosa, com a finalidade de aprimorar o processo seletivo da empresa TIC Transportes, e também fornecer subsídios para o processo seletivo de outras empresas do mesmo ramo.
- b) Quanto à abordagem: caracteriza-se como Pesquisa Qualitativa, visto que procura investigar um fenômeno complexo, identificando características do comportamento do indivíduo, as quais não susceptíveis de medida, mas sim de classificação, podendo assumir vários níveis expressão.
- c) Quanto aos seus objetivos: classifica-se como Pesquisa Descritiva, já que um dos objetivos principais deste trabalho é a descrição das características de determinada população. Isto é, estabelecer os traços de personalidade do grupo de motoristas que trabalha há mais de quatro anos na organização TIC Transportes, sem envolvimento em acidentes no trânsito.
- d) Quanto aos procedimentos de coleta de dados: caracteriza-se como Estudo de Caso, pois é um trabalho sobre determinado grupo – motoristas que transportam carga perigosa e trabalham há mais de quatro anos na empresa TIC Transportes sem envolvimento em acidentes de trânsito – com a finalidade de analisar certos aspectos de sua vida (perfil de personalidade). Portanto, é uma pesquisa empírico-analítica que se refere

a uma análise intensiva de uma situação particular, possibilitando um maior aprofundamento da realidade social.

- e) Quanto à fonte de dados: enquadra-se como Pesquisa de Campo, uma vez que as informações foram coletadas diretamente com os indivíduos que fizeram parte da pesquisa, por meio de um questionário específico (inventário).

3.3. População e Amostra

O grupo de dez indivíduos que participou dessa pesquisa possui as seguintes características:

- Funcionários da empresa TIC Transportes;
- Sexo Masculino;
- Cargo de Motorista de caminhão;
- Idades entre 31 e 51 anos;
- Estabilidade na empresa acima de quatro anos;
- Sem envolvimento em acidentes de trânsito no período em que trabalham na organização.

3.4. Coleta de Dados

Em relação à pesquisa bibliográfica, realizou-se uma busca na literatura recente a respeito dos seguintes assuntos: a) o trabalho do psicólogo em

empresas, visando explicitar de uma forma breve quais são as suas possibilidades de atuação organizacional; b) o processo de seleção, com a finalidade não apenas de descrever essa atividade, mas também enfatizar sobre a importância de que o mesmo esteja embasado em dados científicos, principalmente no que se refere à análise do cargo; c) a avaliação psicológica de motoristas, mais especificamente sobre a avaliação da personalidade, correlacionando esse tema com acidentes de trânsito.

Em relação à pesquisa de campo, aplicou-se o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) no grupo de motoristas que participaram desse estudo. De acordo com Del Prette e Del Prette (1999) os inventários são instrumentos de auto-relato usualmente designados como “medidas lápis-papel”. Em geral, possuem um formato bastante extenso, cobrindo uma ampla gama de comportamentos e situações. O termo inventário inclui outras denominações, como questionário ou escala, porém existem algumas características que lhe são imprescindíveis, como: conter exemplos de comportamentos ou situações; solicitar respostas indicadoras de desempenho diante de tais situações; permitir a obtenção de resultado indicativo do desempenho do indivíduo que possa ser comparado a um padrão normativo ou a diferentes momentos da vida do indivíduo.

Quanto ao fato de aplicar esse instrumento em motoristas, Duarte (2003) – que realizou uma pesquisa, utilizando o IFP, estabelecendo uma correlação entre o perfil de personalidade de 182 candidatos à Carteira Nacional de Habilitação (na cidade de Passo Fundo, em 1999) e as infrações cometidas pelos mesmos após um ano da obtenção da carteira – afirma: “Um fator positivo do trabalho é mostrar que os dados do Inventário Fatorial de Personalidade, obtidos com essa amostra,

foram similares aos da amostra de padronização, gerando, assim, evidência adicional de que suas normas são apropriadas para essa população” (Duarte, 2003, p. 302). A seguir, far-se-á uma descrição mais detalhada sobre o IFP.

O Inventário de Personalidade (IFP) fundamenta-se maximamente no Edwards Personal Preference Schedule (EPPS), desenvolvido por Allen L. Edwards em 1953 e revisto em 1959. Este é um inventário da personalidade objetivo, de natureza verbal, baseado na teoria das necessidades básicas formulada por Henry Murray (1938). O inventário visa avaliar o indivíduo normal em 15 necessidades ou motivos psicológicos, a saber: Assistência, Dominância, Ordem, Denegação, Inibição, Desempenho, Exibição, Heterossexualidade, Afago, Mudança, Persistência, Agressão, Deferência, Autonomia e Afiliação.

O IFP representa uma adaptação modificada do EPPS e foi realizada pela equipe de pesquisadores do Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (labpam), pertencente ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, sob coordenação do Pro. Luiz Pasquali, Ph.D. Ao todo, o novo teste resultou em 155 itens: 135 correspondentes às quinze variáveis da personalidade em 20 às escalas de desejabilidade e de validade, retiradas da Escala de Personalidade, de Comrey.

O inventário pode ser aplicado individual ou coletivamente, em virtude de ser um teste objetivo e auto-administrável. De forma geral, o teste é utilizado com sujeitos que possuam entre 18 e 60 anos de idade. O IFP pode ser usado para pesquisas, ensino e aconselhamento. O teste foi elaborado como uma pesquisa e instrumento de aconselhamento para tornar possível uma rápida e adequada medida das variáveis da personalidade normal. Segundo os autores do IFP, Pasquali, Azevedo e Ghesti (1997), o inventário é um instrumento de grande

utilidade, pois subsidia o profissional no diagnóstico dos problemas de seu cliente, por propiciar a identificações de suas necessidades principais.

Para interpretar corretamente o perfil de personalidade do sujeito através do inventário, é necessário se compreender o que cada um dos fatores/necessidades significa, o que sumariamente se reduz ao seguinte:

- **Assistência:** Escores altos nesse fator mostram um sujeito com grandes desejos e sentimentos de piedade, compaixão e ternura, pelos quais o sujeito deseja dar simpatia e gratificar as necessidades de um sujeito indefeso, defendê-lo no perigo, dar-lhe suporte emocional e consolo na tristeza, doença e outros infortúnios.
- **Intracepção:** O sujeito com altos escores nesse fator é intraceptivo, isto é, ele se deixa conduzir por sentimentos e inclinações difusas; é dominado pela procura da felicidade, pela fantasia e imaginação. Num estágio mais elevado, tal sujeito procura conceitualizar os fatos concretos. Assim, ele julga os outros por suas reais ou supostas atenção aos fatos concretos. Assim, ele julga os outros por suas reais ou supostas intenções, não tanto pelos atos em si, tomando de imediato uma atitude de afeto ou rejeição.
- **Afago:** Busca de apoio e proteção caracteriza sujeitos com escore alto nesse fator. O sujeito espera ter seus desejos satisfeitos por alguma pessoa querida e amiga; deseja ser afagado, apoiado, protegido, orientado, perdoado, consolado. Precisa constantemente de alguém que o entenda e proteja. Sofre de sentimentos e ansiedade de abandono, insegurança e desespero.
- **Deferência:** Respeito, admiração e reverência caracterizam as pessoas com altos escores nesse fator, que expressa desejo de admirar e dar

suporte a um superior, gostam de elogiar e honrar os superiores, bem como de imitá-los e obedecê-los.

- **Afiliação:** Dar e receber afeto de amigos é o desejo de pessoas com escore alto nesse fator. Elas são caracterizadas por confiança, boa vontade e amor. Gostam de se apegar e ser leais aos amigos.
- **Dominância:** Escores altos nesse fator expressam sentimentos de autoconfiança e o desejo de controlar os outros, influenciar ou dirigir o comportamento deles através de sugestão, sedução, persuasão ou comando.
- **Denegação:** Um sujeito com escores altos nesse fator representa um indivíduo que se entrega à resignação, abulia. Trata-se do desejo ou tendência de se submeter passivamente a força externa; aceitar desaforo; castigo e culpa; resignar-se ao destino, admitir inferioridade, erro e fracasso; confessar erros e desejo de autodestruição, dor, castigo, doença e desgraça.
- **Desempenho:** Ambição e empenho caracterizam os sujeitos com escore alto nesse fator, que expressa o desejo de realizar algo difícil, como dominar, manipular e organizar objetos, pessoas e idéias. Indivíduos com altos escores nesse fator gostam de fazer coisas independentemente e com a maior rapidez possível, sobressair, vencer obstáculos e manter altos padrões de realização.
- **Exibição:** A vaidade caracteriza sujeitos com escore alto nesse fator, que expressa o desejo de impressionar, ser ouvido e visto. Tal sujeito gosta de fascinar as pessoas, exercer fascínio e mesmo chocá-las; gosta de dramatizar as coisas para impressionar e entreter.

- **Agressão:** A raiva, a irritação e o ódio caracterizam as pessoas com escore alto nesse fator, que expressa o desejo de superar com vigor a oposição, censurar e ridicularizar os outros.
- **Ordem:** Esse fator representa a tendência de colocar todas as coisas em ordem, manter limpeza, organização equilíbrio e precisão.
- **Persistência:** O sujeito com altos escores nesse fator tem a tendência de levar a cabo qualquer trabalho iniciado por mais difícil que possa parecer. Ele vive obcecado por ver o resultado final de um trabalho, esquecendo o tempo e o repouso necessário, resultando, não raro, em queixas de pouco tempo, de cansaço e preocupações.
- **Mudança:** Desligar-se de tudo que é rotineiro e fixo é o desejo de uma pessoa com escore alto nesse fator. Ela gosta de novidade, aventura, não ter nenhuma ligação permanente em lugares, objetos ou pessoas. Gosta de coisas novas, novidades, mudar de hábitos, lugares, comidas e coisas, em geral novas e diferentes.
- **Autonomia:** Sentir-se livre, sair do confinamento, resistir à coerção e à oposição é a tendência dos sujeitos com escores altos nesse fator. Eles não gostam de executar tarefas impostas pela autoridade, pois gostam de agir independente e livremente, seguindo seus impulsos. Desafiam qualquer convenção.
- **Heterossexualidade:** Esse fator fala claramente do desejo de manter relações, desde românticas até sexuais, com indivíduos do sexo oposto. O sujeito com alto índice nesse fator é fascinado pelo sexo e por assuntos afins.

- **Validade:** Esse item tem como função verificar se o sujeito respondeu adequadamente ao inventário – isto é, se ele ou não entendeu a tarefa, ou respondeu sem a menor atenção, ou ainda se simplesmente mentiu. Neste caso, considera-se que o sujeito respondeu ao acaso, o que resultaria que, em média ele daria a resposta 4 – que significa indiferente – em cada um dos 8 itens dessa escala. Assim, seu escore total na escala seria de 32. Portanto, os sujeitos que obtiverem um escore de cerca de 32 ou mais nessa escala devem ser descartados de qualquer análise ulterior, pois o protocolo deles não é verídico, ou seja, é inválido.
- **Desejabilidade Social:** Esse fator indica se o sujeito tentou demais se apresentar de uma forma como os outros gostariam que ele fosse visto. Se esse for o caso, a interpretação do restante do perfil de necessidades do sujeito deve ser feita com cautela, pois o sujeito pode ter utilizado a mesma técnica, isto é, de responder segundo as expectativas dos outros e não de acordo com suas próprias necessidades, quando respondia aos itens das outras necessidades do inventário.

As normas de interpretação dos escores nos fatores do IFP são feitas em função do sexo do respondente, que é a única variável verificada como sendo relevante à estrutura dos fatores. As normas são expressas em termos de escores percentílicos correspondentes aos escores brutos que constituem a soma das respostas (numa escala de 7 pontos) dada aos itens que compõem o respectivo fator. O perfil da personalidade do sujeito é expresso sobretudo por aquelas necessidades cujos escores estão abaixo do percentil 30 e acima do percentil 70. Os escores entre os percentis 40 e 30, bem como os entre 60 e 70, também representam necessidades salientes do sujeito, porém menos

acentuadas. Portanto, os escores abaixo do percentil 40, obviamente, representam necessidades fracas e os acima de 60, necessidades fortes.

3.5. Limitações da pesquisa

É importante ressaltar que pelo fato dessa pesquisa se tratar de um Estudo de Caso fornece apenas uma pequena base para generalizações científicas. Uma vez que, por estudar alguns poucos casos não pode ser considerada uma amostra significativa da população. E, portanto torna-se sem coerência qualquer tentativa de generalização para outras empresas.

Caracterizando-se como um estudo específico a respeito dos traços de personalidade dos motoristas que trabalham há mais de quatro anos na empresa TIC Transportes sem envolvimento em acidentes de trânsito, o mesmo não deve ser diretamente generalizado para outras populações além daquela existente na empresa TIC Transportes. Para que isso seja possível é necessário que sejam realizados mais pesquisas como esta em outras transportadoras do ramo, ampliando assim a diversidade de indivíduos participantes.

3.6. Descrição dos Resultados

Primeiramente, é importante destacar que as informações serão descritas de acordo com a forma de interpretação de resultados estabelecida pelo manual técnico do IFP, o qual estabelece que as escalas com escores abaixo do percentil

40 (necessidade fraca) e acima do percentil 60 (necessidade forte) são as quais realmente expressam o perfil de personalidade do sujeito. Além disso, no presente trabalho essas escalas não serão avaliadas de forma isolada, o objetivo é analisar como tal necessidade se caracteriza para o grupo de um modo geral.

Como a escala de Validade é um fator controle e não possui escore percentílico correspondente, a seguir será apresentado um gráfico apenas desse fator com o escore bruto de cada motorista.

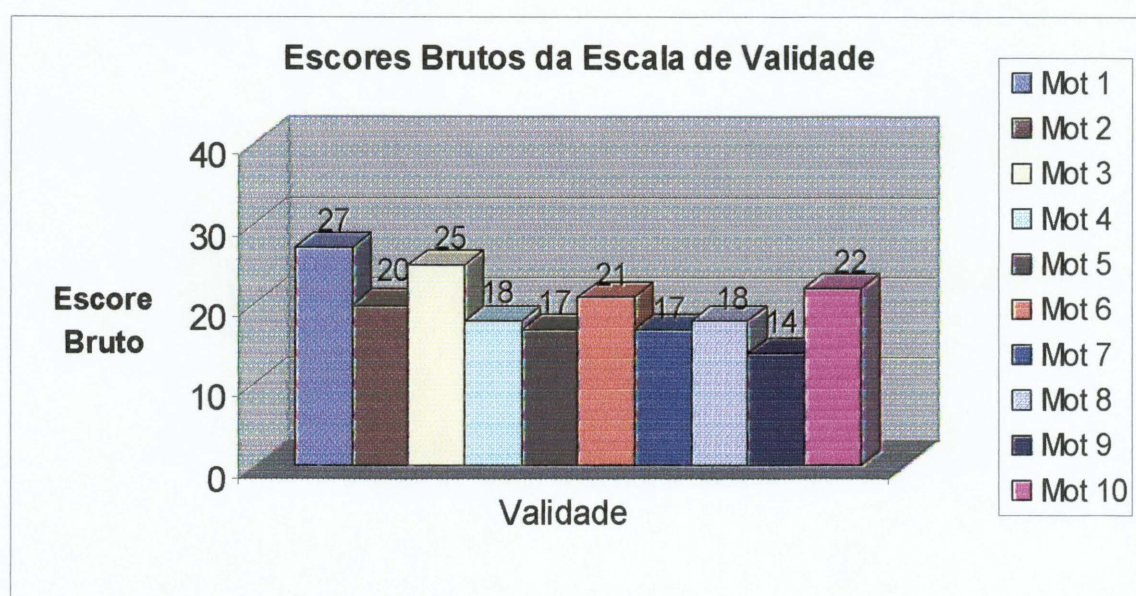


Gráfico 2 - Escores Brutos da Escala de Validade

A partir dos dados acima, observa-se que a escala de Validade obteve escores entre 14 e 27, o que valida os resultados dos inventários aplicados, já que o manual técnico do IFP explicita que somente os inventários com escore de validade acima de 32 devem ser considerados inválidos.

O gráfico a seguir apresenta a média dos escores percentílicos de cada fator avaliado pelos dez motoristas que responderam o Inventário Fatorial de Personalidade.

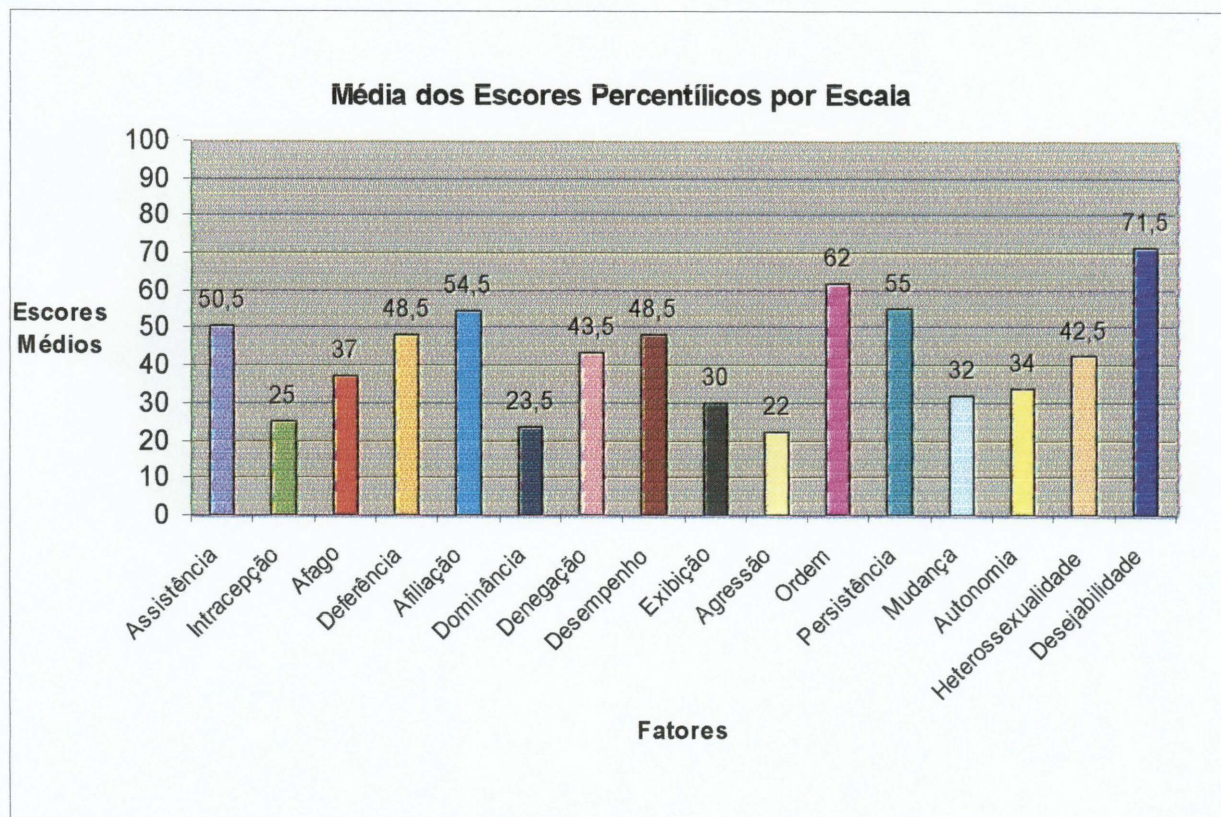


Gráfico 3 - Média Geral dos Escores Percentílicos

As escalas de Intracepção, Afago, Dominância, Exibição, Agressão, Mudança, e Autonomia tiveram como média escores abaixo de 40, o que as caracteriza como necessidades fracas do grupo. Já os fatores de Ordem e Desejabilidade foram os quais apresentaram escore percentílico com média acima 60, o que os caracteriza como necessidades fortes do grupo. E, as escalas de Assistência, Deferência, Afiliação, Denegação, Desempenho, Persistência, Heterossexualidade tiveram escores entre 40 e 60, o que as torna necessidades pouco expressivas do grupo.

É importante salientar que a média pode não refletir a realidade do grupo, pois é uma medida pouco precisa. Vários autores salientam que a média por ser uma medida de localização do centro da amostra, não demonstra se houve ou não discrepância entre os dados. Dessa forma, no próximo item, análise dos

resultados, não serão interpretados os dados apresentados por essa forma de medição.

Contudo, a seguir será exposto um gráfico contendo cada escala com os escores percentílicos de todos os motoristas. Assim, será possível analisar as diferenças ocorridas, obtendo uma descrição mais precisa dos resultados.

Score Percentílico de cada Motorista por Escala

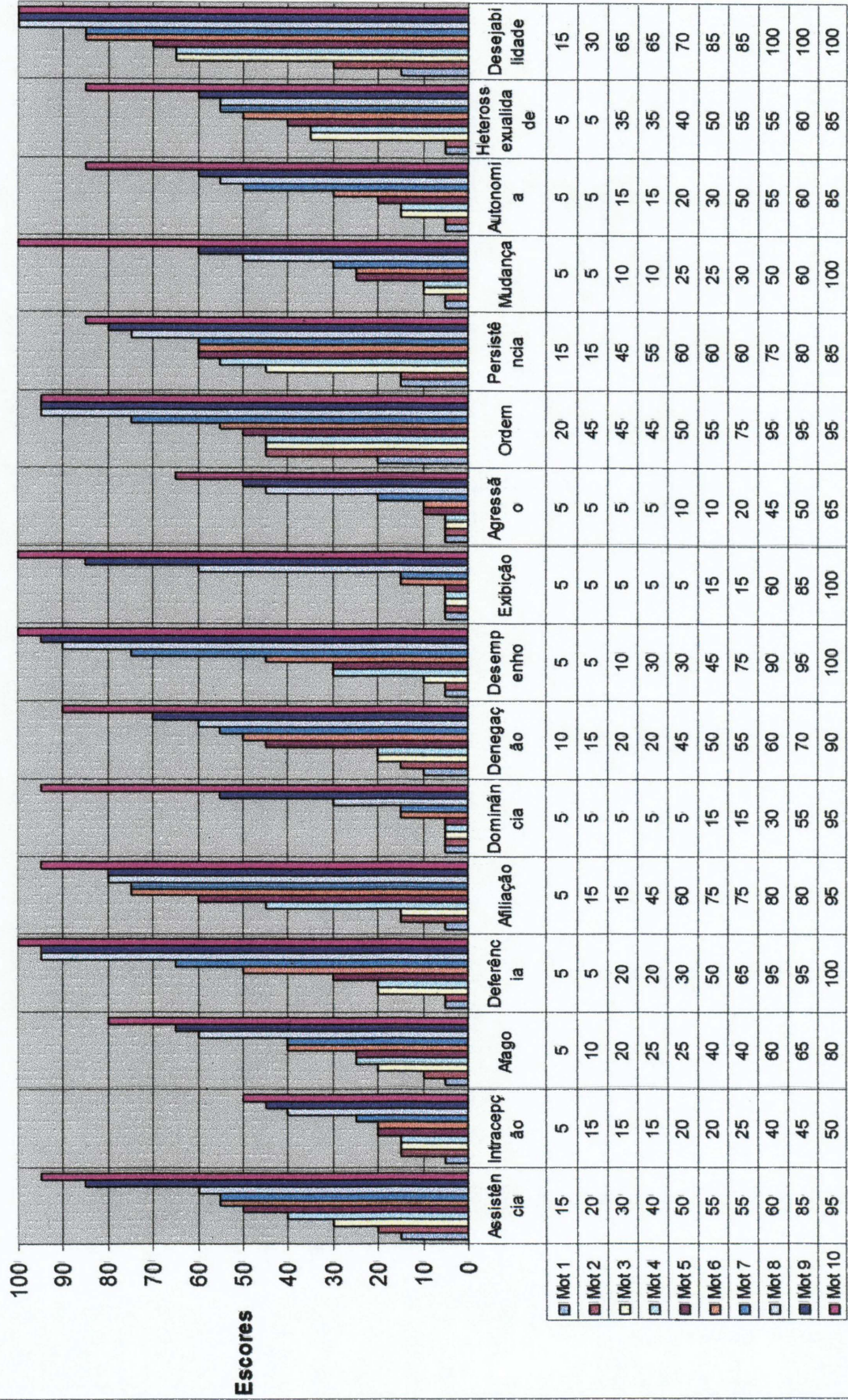


Gráfico 4 - Score Percentílico de cada Motorista

A partir dos dados apresentados pelo Gráfico 4, observa-se que os motoristas tiveram escores bastante divergentes em alguns dos fatores avaliados. As escalas de Intracepção, Dominância, Exibição, Agressão, Mudança, Autonomia e Desejabilidade, foram as quais apresentaram os escores percentílicos mais próximos. O que tornou possível classificar tais fatores como necessidade fraca ou forte do grupo (assunto que será discutido no próximo item), já que mais da metade dos motoristas tiveram seus resultados ou abaixo do escore 40 ou acima do escore 60 .

A escala de Intracepção obteve sete escores abaixo de 40 e três escores entre os dois parâmetros 40 e 60. O fator de Dominância apresentou oito escores abaixo de 40, um escore acima de 60 e outro escore entre esses dois valores. O fator de Exibição teve sete escores abaixo de 40, dois escores acima de 60 e apenas um escore entre esses dois limites. A escala de Agressão obteve sete escores abaixo de 40, um escore acima de 60 e dois escores entre os escores 40 e 60. O item de Mudança apresentou sete escores abaixo de 40, uma escore acima de 60, e dois escores entre esses dois parâmetros. O fator Autonomia apresentou seis escores abaixo de 40, somente um escore acima de 60, e os outros três escores entre 40 e 60. A escala de Desejabilidade teve dois escores abaixo de 40 e oito escores acima de 60. Conforme o manual técnico do IFP explicita, quando o escore do item de desejabilidade social for muito alto, igual a 70 ou acima – o que ocorreu com seis dos motoristas que participaram da pesquisa – é possível que o sujeito tenha respondido o inventário de acordo com as expectativas dos outros.

As escalas de Assistência, Afago, Deferência, Afiliação, Denegação, Desempenho, Ordem, Persistência, Heterossexualidade, foram as quais obtiveram os escores percentílicos mais divergentes.

A escala de Assistência obteve três escores abaixo de 40 e dois escores acima de 60, sendo que os outros cinco motoristas tiveram o resultado da sua avaliação entre esses dois parâmetros. O fator de Afago apresentou cinco escores abaixo de 40, dois acima de 60 e quatro entre esses dois limites. A escala de Deferência teve cinco escores abaixo de 40, quatro acima de 60 e apenas um escore entre os dois valores. O item de Afiliação obteve três escores abaixo de 40 e cinco acima de 60, sendo que os outros dois motoristas tiveram o resultado da sua avaliação entre os escores 40 e 60. O fator de Denegação apresentou quatro escores abaixo de 40, dois escores acima de 60 e quatro entre esses dois parâmetros. O item de Desempenho teve cinco escores abaixo de 40, quatro escores acima de 60 e um caso entre os dois escores. A escala de Ordem obteve somente um escore abaixo de 40, quatro escores acima de 60 e outros cinco entre os dois valores. O item de Persistência teve dois escores abaixo de 40, três escores acima de 60, e cinco entre os escores 40 e 60. O fator de Heterossexualidade apresentou quatro escores abaixo de 40, um escore acima de 60, e cinco escores entre esses dois valores.

4. Análise dos Resultados

De acordo com os resultados descritos no tópico anterior é possível observar que as seguintes escalas se caracterizam como necessidade fraca do grupo de motoristas pesquisados: Intracepção, Dominância, Exibição, Agressão, Mudança, Autonomia.

Em relação ao fator de Intracepção, 80% dos motoristas classificam-se como pouco intraceptivos, isto é, não se deixam conduzir por sentimentos e inclinações difusas. Não são dominados pela fantasia e imaginação.

Quanto à Dominância, oito dos dez motoristas apresentaram que a dominância é uma necessidade fraca em sua personalidade. Assim, não possuem desejo de controle sobre os outros, nem buscam influenciar o comportamento dos que o rodeiam através de sedução, persuasão ou comando.

Setenta por cento dos motoristas também demonstraram o fator de exibição como uma necessidade fraca. Com isso, a vaidade, o desejo de impressionar, ser ouvido ou visto, não fazem parte dos seus traços de personalidade.

Em relação à Agressão, sete dos oito motoristas que participaram da pesquisa caracterizam-se como pouco agressivos, ou seja, a raiva, a irritação e o ódio não são traços comuns na personalidade desses sujeitos. Brigar, atacar e injuriar os outros não fazem parte do seu repertório comportamental. Também não gostam de fazer oposição, censurar e ridicularizar os outros.

De acordo com Duarte (2003) – que realizou uma pesquisa para verificar a validade preditiva de três testes psicológicos (dentre eles o IFP, conforme já foi citado anteriormente), com 182 candidatos à primeira Carteira Nacional de Habilitação – um dos fatores mais importantes a ser avaliado nos motoristas é o que

diz respeito à agressividade, visto que os sentimentos hostis interferem no ato de dirigir.

Rozestraten (1988) refere-se quanto ao cuidado frente ao volante logo depois de uma briga, pois a tensão pode ser descarregada sobre o acelerador. Nesses casos, motoristas extremamente agressivos podem utilizar-se do veículo para fazer manobras perigosas, arrancadas bruscas, todas atitudes consideradas gravíssimas pelo Código Nacional de Trânsito Brasileiro. Esse autor ressalta que embora os motoristas agressivos não sejam necessariamente piores motoristas no sentido da frequência de infrações, aqueles condutores que vivenciam e expressam mais sentimentos de raiva são também mais propensos a cometer infrações gravíssimas, aumentando, assim, suas probabilidades de se envolverem em acidentes.

Outra pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Segurança dos EUA, que distribui prêmios ao motorista do ano, afirma que existem algumas características próprias do motorista sem acidentes, conforme cita Rozestraten (1988). Tal pesquisa verificou que seis motoristas de caminhão, que durante anos ganharam prêmios, não se diferenciavam dos outros quanto à inteligência, nem em relação a capacidades físicas. Contudo, encaixavam-se no seguinte perfil: “eram maridos e pais muito responsáveis, dignos de confiança, sóbrios, econômicos e cautelosos, bem como empregados mais dignos de confiança, leais e sempre esforçados. Também eram respeitados pelos outros, não eram agressivos na estrada nem fora dela” (Rozestraten, 1988, p. 134).

Quanto ao fator de Mudança, 70% dos motoristas demonstraram que não possuem facilidade em desligar-se de sua rotina, pelo contrário, vinculam-se facilmente a lugares, objetos ou pessoas. Portanto, não possuem muita facilidade para mudar de hábitos. Esse resultado é bastante interessante, pois o trabalho

desses motoristas justamente os obriga a estarem em constante mudança, pois estão sempre viajando conhecendo pessoas e lugares novos. Entretanto, uma das maiores reclamações dos motoristas que trabalham na TIC Transportes refere-se exatamente ao curto período de tempo que possuem para ficar em casa com a família, suas folgas semanais geralmente não ultrapassam 48 horas. Sendo assim, o resultado do inventário coincide com a realidade apresentada por eles na empresa.

Sessenta por cento dos motoristas demonstraram que a autonomia é uma necessidade fraca em sua personalidade, isto é, não possuem uma tendência de resistir à coerção e à oposição. Não se importam em executar tarefas impostas por alguma autoridade, não se caracterizando como desafiadores. Esse resultado quanto à autonomia também reflete uma realidade bastante visível na empresa, visto que impor normas faz parte da sua cultura organizacional. Normalmente aqueles motoristas que não seguem exatamente as regras exigidas, ou quando fazem muitos questionamentos em relação ao que é colocado, não permanecem por muito tempo na organização.

A única escala que apareceu como necessidade forte do grupo foi a de Desejabilidade, na qual 80% dos motoristas apresentaram escore acima de 60. Conforme o manual técnico do IFP estabelece, quando o percentil do fator de Desejabilidade for igual a 70 ou acima, o que aconteceu com seis motoristas, a interpretação do restante do perfil de necessidades do sujeito deve ser realizada com cautela, pois existe a possibilidade dos mesmos terem se apresentado de uma maneira como os outros gostariam que eles fossem. Dessa forma, é importante considerar que existe a probabilidade de que certas questões tenham sido respondidas por alguns motoristas de forma que não reflitam exatamente a realidade, podendo ter alterado assim o percentil final de algum fator. Contudo, algo

que se pode observar com essa constatação é que os motoristas se preocupam com a opinião alheia, o que não é tão absurdo, ainda mais por se tratar de uma pesquisa que foi realizada dentro do ambiente de trabalho.

Conforme foi abordado anteriormente, as escalas de Assistência, Afago, Deferência, Afiliação, Denegação, Desempenho, Ordem, Persistência, Heterossexualidade, foram as quais obtiveram os escores percentílicos mais divergentes, conseqüentemente, não é possível classificá-las como necessidade fraca ou forte do grupo.

É importante salientar, entretanto, que Duarte (2003) relata que o fator Denegação pode ser considerado de relevância na avaliação do condutor. Segundo Dotta apud Duarte (2003), podem ser vistos, na maioria dos acidentes, formas claras de autopunição, assim como fraca auto-estima – características que podem ser consideradas de denegação. Na presente pesquisa, 80% dos motoristas caracterizam a denegação como necessidade fraca ou pouco expressiva, apenas 20% apresentaram esse fator como necessidade forte, ou seja a minoria. Portanto, pode-se inferir que dentre os motoristas pesquisados a maioria não possui a tendência de denegação.

Assim, a partir dos resultados expostos, pode-se inferir que resumidamente o perfil de personalidade mais adequado para o cargo de motorista da TIC Transporte, seguindo os critérios do Inventário Fatorial de Personalidade, seria apresentar como necessidade fraca os seguintes fatores: Intracepção, Dominância, Exibição, Agressão, Mudança, Autonomia, Denegação.

5. Conclusão

Um objetivo que deve ser perseguido pela psicologia refere-se à criação de novos modelos teóricos capazes de fornecerem condições de entendimento dos achados empíricos da avaliação no trânsito. Atualmente os resultados das avaliações não passam de meros dados, sendo que na maioria das vezes são demonstrados de forma pontual, não havendo o estabelecimento de relações teóricas mais amplas e integradoras com os modelos recentemente em voga e, principalmente, sem relação nenhuma com a conduta do motorista. Estabelecer critérios é necessariamente avaliá-los continuamente, testar seus resultados, propor novos indicadores e assim, diminuir o grau de incerteza da avaliação psicológica.

Dessa forma, é necessário que a Psicologia assuma o seu lugar na multiplicidade e na complexidade do fenômeno trânsito em seus aspectos interdisciplinares, para que possa desenvolver outras formas de atuação. Com isso, a presente pesquisa buscou, estudando a personalidade de um grupo de motoristas de caminhões, não apenas aperfeiçoar a análise de um cargo e/ou o processo seletivo de uma empresa, mas também, a partir de uma visão mais ampla, instigar que sejam realizados outros estudos sobre essa população, a qual é tão pouco lembrada apesar de transportar a economia do país em suas carretas.

Além disso, não se pode pensar que a resolução da questão de trânsito no Brasil passará exclusivamente pela avaliação psicológica, isto seria um ledô engano, a psicologia pode ter um papel importante nessa área se souber assumir um lugar de competência, criando formas diversificadas de orientação, ensino, treinamento e atendimento, com base nas necessidades da sociedade. Portanto, revela-se necessário a criação de sociedades ou associações científicas onde possa ser

trabalhada a especificidade da problemática, tanto do carácter do trabalho psicológico quanto da participação e assessoramento aos aspectos legais da política de trânsito, juntamente com o aprimoramento técnico dos interessados.

6. Recomendações

Primeiramente, é imprescindível enfatizar que devido ao fato dessa pesquisa se tratar de um estudo de caso, os seus resultados não devem ser generalizados para motoristas de outras empresas, mesmo que sejam do mesmo ramo. Para isso, é necessário que pesquisa semelhante seja realizada em outras transportadoras, não apenas para aumentar o número de sujeitos participantes, mas também diversificando o local de coleta de dados. Somente dessa forma será possível estabelecer de forma fidedigna qual seriam os traços de personalidade dos motoristas mais bem sucedidos profissionalmente – no sentido de provocarem menos acidentes – no transporte de carga perigosa de um modo geral.

Cabe lembrar também que do mesmo modo que a saúde física pode se modificar com o passar dos anos, uma pessoa, em função das experiências que teve em sua vida, pode começar a apresentar problemas psicológicos, que não possuía anteriormente. Assim, da mesma forma que o exame médico é realizado periodicamente nas empresas, o mesmo deveria acontecer em relação à avaliação psicológica, principalmente no caso de motoristas profissionais, já que é comprovado que fatores psicológicos podem influenciar na ocorrência de acidentes de trânsito.

Embora a presente pesquisa se caracterize como um estudo específico, a respeito dos motoristas que trabalham há mais de quatro anos na empresa TIC Transportes sem envolvimento em acidentes de trânsito, a mesma pode ser utilizada para comparação de resultados, o que contribuirá para aumentar os estudos existentes nessa área específica.

Quanto a isso, é imprescindível destacar que a bibliografia a respeito do comportamento de motoristas de caminhões, e sua relação com acidentes de

trânsito, é praticamente inexistente. O Brasil, um país que possui grande parte de sua economia rodando pelas suas rodovias, sendo os motoristas de caminhões um dos principais responsáveis por essa circulação, é mais do que urgente a realização de mais pesquisas científicas com essa população.

É importante considerar ainda que os acidentes podem ser causados por falhas mecânicas, pela imprudência dos pedestres, pelas condições de trabalho dos profissionais, por problemas no trânsito e outras. Ademais o exame psicológico para motoristas não é o único meio pelo qual o número de acidentes pode ser reduzido. Conforme Campos apud Alves (1999) já mencionava, medidas de organização do trânsito, multas, medidas de caráter educativo, etc., também contribuem para esse objetivo. Tal fato pode ser confirmado pela redução significativa no número de acidentes e de vítimas fatais através dos dados apresentados pela imprensa por ocasião do 1º aniversário da entrada em vigor do novo Código Nacional de Trânsito. Essa redução na verdade foi causada por leis mais rigorosas, pelo aumento do valor das multas e pelo novo sistema de pontuação, que é atribuída ao motorista infrator e que pode levar à suspensão da habilitação.

7. Referências Bibliográficas

- ALCHIERI, João Carlos; STROEHER, Fernanda. Avaliação Psicológica do Trânsito: O Estado da Arte Sessenta Anos Depois. In: ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M.; SARDÁ, J. (Org). **Avaliações e Medidas Psicológicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 155 - 169.
- ALVES, Irai Cristina Boccato. O Exame Psicotécnico de Motoristas. In Congresso Nacional de Avaliação Psicológica: Desafios para um Novo Milênio, 7.,1999, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 1999, p. 216 - 223.
- CARVALHO, Antônio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Livraria Pionera Editora, 1993.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos** (edição compactada). São Paulo: Editora Atlas, 2002.
- CRUZ, Roberto Moraes. Medidas Psicológicas em Psicologia do Trabalho e das Organizações. In: ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M.; SARDÁ, J. (Org). **Avaliações e Medidas Psicológicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 173 - 179.
- DEL PRETTE, Zilda; DEL PRETTE, Amir. **Psicologia das habilidades sociais: Terapia e educação**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1999.
- DUARTE, Talzamara de Oliveira. Avaliação Psicológica de Motoristas. In: HOFFMAN, M. H.; CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J.C. **Comportamento Humano no Trânsito**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 291 - 309.
- LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1995.
- MÉA, Cristina Pilla Della; ILHA, Vanessa Domingues. Percepção de Psicólogos do Trânsito sobre a Avaliação de Condutores. In HOFFMAN, M. H.; CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J.C. **Comportamento Humano no Trânsito**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 265 - 288.
- PASQUALI, Luis; AZEVEDO, Maria Mazzarello; GHESTI, Ivânia. **Inventário Fatorial de Personalidade: Manual Técnico de Aplicação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.
- PETRO, Cássia de Souza; PEREIRA, Elza Brígida. **Análise do Processo Seletivo de Motoristas de Ônibus de Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Paraná**. Londrina: Cesulon, 1991.
- ROZESTRATEN, Reinier J. A.. **Psicologia do Trânsito – Conceitos e Processos Básicos**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1988.
- SCHEIN, Edgar. **Psicologia Organizacional**. Tradução de José Luiz Meurer. Rio de Janeiro: Editora Prentice Hall do Brasil Ltda, 1982.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.