

FATORES COMPORTAMENTAIS QUE INFLUENCIAM NA PRÁTICA DA MOBILIDADE CORPORATIVA

Ayomikun Oluleke Aruwajoye

Pastor Willy Gonzales Taco

Universidade de Brasília (UnB)

Programa de Pós-Graduação em Transporte (PPGT)

RESUMO

Este estudo apresenta o relatório de dissertação em andamento que tem como objeto de investigação a Mobilidade Corporativa. O objetivo do estudo é identificar os fatores comportamentais que levam as organizações a implementarem a mobilidade corporativa e os indivíduos a aderirem à mesma. Para o alcance do objetivo será adotada estratégia metodológica contemplando as seguintes etapas: revisão sistemática da Literatura; caracterização das instituições de estudo; elaboração dos instrumentos de coleta de dados; aplicação de questionário e análise dos dados pelos métodos quantitativo e qualitativo. A partir dos resultados do estudo prospecta-se oferecer subsídios para gestão da Mobilidade Urbana, especificamente para as viagens realizadas utilizando automóvel tendo como origem/destino os locais de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo o papel das autoridades de transporte tem sido garantir capacidade suficiente para atender a crescente demanda de viagens, especialmente em áreas urbanas. Esse aumento gerado pelo crescimento de deslocamento das pessoas, exerce impacto na qualidade de vida das pessoas, trazendo vários prejuízos à saúde do indivíduo, como também da sociedade. Segundo o EMBARQ (2015), dentre os problemas destacam-se a baixa taxa de ocupação do automóvel para se deslocar ao trabalho, deslocamento diário de milhares de funcionários praticamente nos mesmos horários, que gera congestionamento no trânsito, indisponibilidade da vaga para estacionar, alto custo de construção e manutenção de estacionamento e impactos climáticos.

Diante disso, os gestores públicos têm procurado desenvolver políticas para a gestão da demanda de transporte, ampliando o foco das mesmas, que não somente incluem os indivíduos e as famílias, mas que se estendem aos polos geradores de tráfego, tais como os locais de trabalho do setor público e privado (OCED, 2010). Assim, a Mobilidade Corporativa tem surgido como uma alternativa na gestão das viagens ao trabalho por automóvel para as organizações. A mobilidade corporativa está composta de planos de viagens institucionais (PVI) para o local de trabalho que visam promover a mobilidade ativa e sustentável para reduzir o uso de automóvel (Petrunoff *et al*, 2015). Pode ser definida como um conjunto de ações que os empregadores promovem para que os funcionários viagem de forma mais sustentável. Ainda, os PVI não só incluem as viagens dos trabalhadores ao local de trabalho, mas também outras viagens para tratar de negócios, visitas, atendimento a clientes ou pacientes no caso dos hospitais (Cairns *et al*, 2010).

Como benefícios da Mobilidade Corporativa, no caso da organização, espera-se uma redução dos custos associados ao transporte (auxílio combustível, frota), redução da demanda por vagas de estacionamento, cumprimento de metas de sustentabilidade, otimização do uso do espaço urbano, redução do absenteísmo, e aumento da acessibilidade ao local de trabalho. Para o caso dos funcionários, espera-se uma melhoria da qualidade de vida e saúde, aumento da produtividade, redução dos custos com transporte e tempo perdido em deslocamentos. Para a região, redução da poluição local devido as emissões de gases de efeito estufa, redução dos congestionamentos

locais, diminuição dos acidentes de trânsito, aumento da oferta de transportes mais sustentáveis e de qualidade (Commerce, 2018).

A partir dos referidos benefícios, a adoção da Mobilidade Corporativa junto às organizações contribuirá na diminuição do uso dos automóveis, com potencial de economizar custos tanto para empregadores quanto para os trabalhadores, como para a região. Entretanto, na realidade Brasileira, poucos estudos retratam sobre os PVIs voltados para a Mobilidade Corporativa. Diante do exposto, a presente dissertação visa responder os seguintes problemas de pesquisa: i) o que motiva uma organização a elaborar PVIs para Mobilidade Corporativa?; ii) quais são os fatores comportamentais que motivam um indivíduo a aderir aos PVIs?. Para responder estas questões, o estudo tem como objetivo identificar os fatores comportamentais que levam as organizações a implementarem a mobilidade corporativa e os indivíduos a aderirem aos planos.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A mobilidade corporativa é composta por ações institucionais que estimulam, por exemplo: a caminhada, o uso da bicicleta, a opção pelo transporte coletivo, a otimização do uso do automóvel (carona e *carsharing*), as mudanças nos horários das viagens ao trabalho (horário flexível, horário escalonado) e as práticas como teletrabalho e videoconferência que são capazes de eliminar a necessidade de realizar o deslocamento em si (EMBARQ, 2015). Outras ações podem incluir políticas como gestão de estacionamento, subsídios de bilhetes de transporte público, infraestrutura adequada para os modos ativos, criação de mapas com informações para os ciclistas, programas de mudança de comportamento para as pessoas utilizarem da bicicleta e da caminhada (Enoch, 2012). Segundo o *Wokingham Borough Council* (2015), dependendo da estratégia adotada, planos de mobilidade corporativa têm o potencial de reduzir de 10 a 24% o número de viagens de automóvel com um único ocupante.

A Mobilidade Corporativa cria uma cultura e ambiente corporativo, onde modos mais sustentáveis de deslocamento são ativamente encorajados. A empresa deve focar-se na diversidade de medidas existentes, que ampliam opções de viagem e oferecem benefícios aos funcionários. Essas mudanças no uso da mobilidade corporativa ocorrem gradualmente, pois algumas pessoas podem não estar dispostas a mudar seus hábitos de deslocamento logo no início, mas no futuro, ao perceber colegas satisfeitos com novas alternativas de transporte (EMBARQ, 2013). Entretanto, uma maneira de obter apoio aos PVIs, na orientação das melhores práticas, e recomendações na implementação de mobilidade corporativa deve ser concentrando-se na mudança de comportamento do indivíduo (Roby, 2010).

Alguns exemplos dos países onde praticam tiveram sucesso na Mobilidade Corporativa são o Reino Unido e Países Baixos. No Reino Unido, foi feito um guia dirigido aos empregadores que desejavam reduzir o congestionamento de tráfego em torno de seus locais de trabalho e melhorar as opções de viagem disponíveis para seus funcionários, minimizando custos, ao mesmo tempo. O guia foi adotado por 20 organizações obtendo-se benefícios tais como mudança nos padrões de viagem de seus funcionários, redução em 18% das viagens de automóvel com um único ocupante. Além disso, trouxe também vantagens tais como a economia de custo anual para as empresas, com a manutenção do espaço de estacionamento, aumento da acessibilidade dos locais de trabalho e melhora nas opções de viagens dos funcionários, entre outros (UK, 2002).

Nos Países Baixos, foram selecionadas seis regiões com problemas de acessibilidade e má qualidade do ar. Como ações foram criadas novas maneiras de deslocamento para os usuários de carro que utilizavam as vias congestionadas no horário de pico, tais como passe livre para as pessoas viajarem de ônibus, o uso de *vanpool*, *carpool*. Como resultados obteve-se uma redução de 1,5% do uso do carro e do custo para estacionar (Helmikuuta, 2011). Ainda, essas regiões foram utilizadas como exemplos e inspiração para que outras regiões praticassem à Mobilidade Corporativa.

Enquanto isso, no Brasil a Mobilidade Corporativa, além de ter poucos estudos, é considerado como um tema ainda incipiente (DeCastro, 2014; Embarq, 2015). Embora existam estudos que mostram o potencial de aplicabilidade do tema. Por exemplo, estudo feito em São Paulo sobre o dia mundial sem carro, mostrou que 71% das pessoas estão dispostas a deixar de utilizar o carro caso exista uma boa alternativa de transporte (IBOPE, 2014). No caso de Brasília, pode se observar na Esplanada dos Ministérios, onde tem alta concentração de emprego e fluxos de automóveis, muitas vezes estacionados nas vias principais por falta de vaga nos estacionamentos impedindo a fluidez de tráfego.

Assim, o estudo será aplicado ao caso de Brasília DF. A cidade no ano 2010 teve um número total de 924.103 automóveis e em 2016, passou para 1.214.589, representando um aumento de 31,43% (IBGE, 2018). Esse crescimento provocado principalmente pelas viagens ao trabalho e em direção ao centro da cidade no horário de pico causa congestionamento, poluição do ar entre outros. Urge desta forma desenvolver estudos que possibilitem a prática da Mobilidade Corporativa.

3. MÉTODO DO TRABALHO

O Trabalho está dividido em dois etapas subsequentes:

Etapa 1 – Revisão Sistemática da Literatura (RSL). Será utilizado o método TEMAC de Mariano e Rocha (2017), para identificar na literatura nacional/internacional os fatores comportamentais que influenciam nos PVIs da Mobilidade Corporativa. Permitirá também identificar as melhores práticas de Mobilidade Corporativa, benefícios, custos associados, modelos de implementação, instrumentos de ação.

Etapa 2 – Com base na análise da RSL, será realizado: a identificação de variáveis comportamentais e a elaboração do instrumento de coleta de dados nas instituições e nos indivíduos. Segue-se a caracterização das instituições onde será aplicado o instrumento e entrevistas pessoais com trabalhadores das instituições. Finalmente será realizada a análise dos resultados obtidos pelos métodos quantitativo e qualitativo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Mobilidade Corporativa é uma prática adotada em várias países como Estados Unidos, Reino Unido entre outros. Com essa prática os países têm conseguido reduzir a taxa do uso de automóveis trazendo benefícios para os indivíduos e as instituições propiciando o aumento da produtividade e promoção da mobilidade ativa, inclusive à saúde.

Brasília, contexto deste estudo e conforme destaca Carvalho (2008) é conhecida como cidade que tem a cultura do uso do automóvel, pois as pessoas priorizam seus deslocamentos por automóveis deixando os outros modos como secundários. Se os planos de PVIs para Mobilidade Corporativa fossem implementados e praticados pelas instituições contando com a aderência dos trabalhadores, principalmente nos locais com grande fluxo de pessoas espera-se que seja gerado um ambiente sustentável, além de promover os outros modos de transporte e um encorajamento da mobilidade ativa.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- Carvalho L, D, (2008) *Mobilidade Urbana e Cidadania no Distrito Federal: Um Estudo do programa Brasília do programa integrada*, Universidade de Brasília, Instituto de ciência sociais Departamento de sociologia, Brasília,
- Cairns, S.; Newson, C. e Davis, A (2010) *Understanding successful work place travel initiatives in the UK.*, Transportation Research Part A, V.44, p.473-494.
- Commerce: *Standards for developing Workplace Travel Plans*, Disponível em </file:///C:/Users/Oluleke/Downloads/commerce_standards_12pp_eng.pdf/>: Acesso em 06 julho 2018, p.3.
- Decastro, J. (2014) *Caracterização e análise do deslocamento “casa-trabalho-casa” em empresas localizadas na Barra da Tijuca-RJ*. 2014. 99p. Dissertação em engenharia de transportes. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ.
- Enoch M, e Rye T. (2006) Travel plans: using good practice to inform future policy. In: Joaquin B, Rietveld P, Westin K, editors. *Towards better performing transport networks*. London, United Kingdom: Routledge; p. 157 e 77.
- EMBARQ. (2013) *Saving Lives with Sustainable Transport: traffic safety impacts of sustainable transport policies*. Washington DC. United States.
- EMBARQ (2015). *Passo a passo para a construção de um plano de mobilidade corporativa*, Porto Alegre, Brasil.
- Helmikuuta, (2011) Ralph de Jong, *Workplace Travel Planning*, Best European Practices
- IBGE (2018): *Dados de população do Distrito Federal*, Disponível em </https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/panorama/> Acesso no dia 18 de junho de 2018.
- IBOPE (2014) *Inteligência - São Paulo. Dia Mundial Sem Carro 2014*. São Paulo, Brasil. Disponível em: . Acesso em: 06 Julho 2018.
- Mariano, A. e M. R. Santos (2017) Revisão da Literatura: Apresentação de uma Abordagem Integradora. *Anais do XXVI Congresso Internacional Aedem*, Reggio di Calabria, v. 1, p. 427-443
- OECD (2010) - *Organization for economic co-operation and development effective transport policies for corporate mobility management* - ISBN 978-92-821-0249-7
- Petrunoff, N.; Rissel, C.; Wen, L. M.; e Martin J (2015) *Carrots and sticks vs carrots: Comparing approaches to workplace travel plans using disincentives for driving and incentives for active travel*, Journal of Transport & Health 2, p. 563–567.
- Roby, H (2010) *Workplace travel plans: past, present and future*, Department of Design, Development, Environment and Materials, Faculty of Maths, computing and Technology, The Open University, Waiton Hall, Milton Keynes Mk7 6AA, United Kingdom, Journal of Transport Geography p. 18, 23-30.
- UK, (2002) - Department of Transport - *Making travel plans work*, Lessons from UK case studies.
- Wokingham Borough Council (2011) - *Workplace Travel Plan Guidance*. Wokingham, United Kingdom.

Ayomikun Oluleke Aruwajoye (oluleke4real@gmail.com)

Pastor Willy Gonzales Taco (pwgtaco@gmail.com)

Universidade de Brasília, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Faculdade de Tecnologia – FT, Departamento de Engenharia Civil e Ambiental, Asa Norte, Edifício SG-12, 1º Andar – CEP: 70.910-900 – Brasília-DF, Brasil.