



**MOBILIDADE SUSTENTÁVEL NA PENÍNSULA DE ITAPAGIPE - ESTRATÉGIAS
INTEGRADAS ENTRE GOVERNO E ORGANIZAÇÕES**

**SUSTAINABLE MOBILITY IN THE ITAPAGIPE PENINSULA - INTEGRATED
STRATEGIES BETWEEN GOVERNMENT AND ORGANIZATIONS**

**MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA PENÍNSULA DE ITAPAGIPE - ESTRATEGIAS
INTEGRADAS ENTRE EL GOBIERNO Y LAS ORGANIZACIONES**

Fernanda Rocha Falcão Santos

Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Advogada. Consultora do PNUD. Mestre em Gestão Social e Desenvolvimento.

Aluna especial do doutorado em Administração (UFBA).

fernandahfalcao@gmail.com

RESUMO: A Península de Itapagipe apresenta desafios significativos em mobilidade urbana devido à sua geografia peculiar. Este estudo investiga a região com ênfase na sustentabilidade e eficiência da mobilidade urbana, a partir das possibilidades de intervenção das organizações situadas na região baseadas na economia comportamental, destacando as iniciativas do SENAI Dendezeiros. A economia comportamental é explorada para incentivar escolhas sustentáveis relacionadas à mobilidade urbana. O estudo também aborda o PlanMob Salvador, baseado no PDDU um plano municipal de mobilidade urbana sustentável que orienta intervenções como ciclovias, redesenho urbano e expansão do transporte coletivo até 2049. Este plano é baseado na Lei da Mobilidade Urbana e no Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano de Salvador, refletindo um compromisso legal e estratégico para melhorar a mobilidade na cidade. O presente trabalho busca analisar a aplicação de políticas de mobilidade por parte do SENAI Dendezeiros. A escolha da instituição considerou: (i) a inserção da instituição no território de Itapagipe; (ii) a orientação desta para o desenvolvimento sustentável; (iii) e a disponibilidade, ainda que limitada, para realização da pesquisa de campo. Através da pesquisa pôde-se levantar quais ações vem sendo aplicadas pela instituição no sentido de promover a sustentabilidade através da mobilidade, bem como identificar pontos de melhoria. Para tanto, o presente trabalho utiliza-se da metodologia proposta pela WRI Brasil, que consiste na aplicação do questionário Bynd, e mensuração do IMCorp (Índice de Mobilidade Corporativa). Em função de limitações impostas pela instituição, dado o contexto pandêmico, algumas etapas da metodologia não puderam ser seguidas, tais quais: entrevistas aos colaboradores, bem como registro fotográfico das dependências. A despeito de tais limitações, a pesquisa conseguiu levantar e discutir dados satisfatórios para seus fins, coletados através de entrevista com gestor de recursos humanos.

ABSTRACT: The Itapagipe Peninsula presents significant urban mobility challenges due to its unique geography. This study examines the region with a focus on sustainability and urban mobility efficiency, exploring intervention possibilities by local organizations based on behavioral economics, highlighting initiatives by SENAI Dendezeiros. Behavioral economics is explored as a tool to encourage sustainable choices related to urban mobility. The study also discusses PlanMob Salvador, a municipal sustainable urban mobility



plan based on the PDDU, which guides interventions such as bike lanes, urban redesign, and public transport expansion through 2049. This plan is grounded in the Urban Mobility Law and Salvador's Master Plan for Urban Development, reflecting a legal and strategic commitment to improving the city's mobility. This research aims to analyze the implementation of mobility policies by SENAI Dendezeiros. The institution was chosen based on: (i) its presence in the Itapagipe territory; (ii) its focus on sustainable development; and (iii) its availability, albeit limited, for field research. The study identifies the actions implemented by the institution to promote sustainability through mobility and highlights areas for improvement. To achieve this, the research adopts the methodology proposed by WRI Brasil, which includes applying the Bynd questionnaire and measuring the IMCorp (Corporate Mobility Index). Due to institutional constraints imposed by the pandemic, certain methodological steps—such as employee interviews and photographic documentation of the facilities—could not be conducted. Despite these limitations, the research successfully gathered and analyzed relevant data through an interview with the human resources manager.

RESUMEN: La Península de Itapagipe presenta desafíos significativos en movilidad urbana debido a su geografía peculiar. Este estudio investiga la región con énfasis en la sostenibilidad y eficiencia de la movilidad urbana, considerando las posibilidades de intervención de las organizaciones ubicadas en la zona a partir de la economía del comportamiento, destacando las iniciativas del SENAI Dendezeiros. La economía del comportamiento se explora como un medio para incentivar elecciones sostenibles relacionadas con la movilidad urbana. El estudio también analiza el PlanMob Salvador, un plan municipal de movilidad urbana sostenible basado en el PDDU, que orienta intervenciones como ciclovías, rediseño urbano y expansión del transporte público hasta 2049. Este plan se fundamenta en la Ley de Movilidad Urbana y en el Plan Director de Desarrollo Urbano de Salvador, reflejando un compromiso legal y estratégico para mejorar la movilidad en la ciudad. El presente trabajo busca analizar la aplicación de políticas de movilidad por parte del SENAI Dendezeiros. La elección de esta institución se basó en: (i) su inserción en el territorio de Itapagipe; (ii) su orientación hacia el desarrollo sostenible; y (iii) su disponibilidad, aunque limitada, para la realización de la investigación de campo. A través de la investigación, se identificaron las acciones implementadas por la institución para promover la sostenibilidad a través de la movilidad, así como puntos de mejora. Para ello, el estudio utiliza la metodología propuesta por WRI Brasil, que consiste en la aplicación del cuestionario Bynd y la medición del IMCorp (Índice de Movilidad Corporativa). Debido a las limitaciones impuestas por la institución en el contexto de la pandemia, algunas etapas de la metodología no pudieron llevarse a cabo, como entrevistas a colaboradores y el registro fotográfico de las instalaciones. A pesar de estas restricciones, la investigación logró recopilar y analizar datos satisfactorios para sus objetivos, obtenidos a través de una entrevista con el gestor de recursos humanos.

Palavras-chave: Economia Comportamental; Mobilidade Urbana; PDDU; Políticas Territoriais;

Introdução

A Península de Itapagipe, localizada na cidade de Salvador, Bahia, é uma região que se destaca quando o assunto é mobilidade. Com sua geografia privilegiada, composta por uma área cercada por água e conectada por pontes, a península apresenta uma série de desafios e oportunidades para o desenvolvimento de soluções eficientes de transporte.



A mobilidade na Península de Itapagipe tem sido uma preocupação constante, uma vez que a região abriga uma grande quantidade de habitantes e recebe um fluxo intenso de turistas. Para garantir o deslocamento adequado das pessoas, é fundamental investir em infraestrutura de transporte, considerando não apenas os modais tradicionais, como ônibus e carros, mas também opções mais sustentáveis, como bicicletas e transporte público.

Um dos principais desafios enfrentados na península é a presença de vias estreitas e congestionadas. Para lidar com isso, é necessário adotar estratégias que incentivem o uso compartilhado de veículos, como caronas e serviços de transporte por aplicativo. Além disso, é essencial investir na expansão e modernização do transporte público, oferecendo opções eficientes e acessíveis para os moradores e visitantes.

A economia comportamental também desempenha um papel importante na mobilidade da Península de Itapagipe. Entender como as pessoas tomam decisões relacionadas ao transporte e adaptar as políticas públicas de acordo com esses comportamentos pode contribuir significativamente para a melhoria da mobilidade urbana. Incentivar a adoção de hábitos mais sustentáveis, como o uso de transporte público, bicicletas ou até mesmo caminhar, pode ser realizado por meio de estratégias que explorem aspectos comportamentais, como recompensas e incentivos.

Além disso, a mobilidade na península também tem um impacto direto na economia local. Um sistema eficiente de transporte pode estimular o turismo, promover o comércio e gerar empregos. Ao melhorar a mobilidade na região, cria-se um ambiente propício para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável.

Em resumo, a mobilidade na Península de Itapagipe é um desafio que requer planejamento cuidadoso e estratégias inovadoras. Ao considerar tanto os aspectos físicos da região quanto os comportamentais das pessoas, é possível criar soluções eficientes que melhorem a qualidade de vida dos moradores e visitantes, impulsionem a economia local e promovam um ambiente mais sustentável. Com investimentos adequados e políticas públicas eficazes, a mobilidade na Península de Itapagipe pode se tornar um exemplo de sucesso para outras regiões.

O SENAI Dendezeiros, localizado na Península de Itapagipe, é uma instituição que tem se destacado por sua atuação na área de sustentabilidade. O compromisso do SENAI Dendezeiros com a sustentabilidade permeia todas as suas atividades, desde a estrutura física do campus até os



programas de ensino e pesquisa desenvolvidos.

Uma das principais iniciativas do SENAI Dendezeiros relacionadas à sustentabilidade é a busca pela eficiência energética e pela redução do impacto ambiental. O campus foi projetado levando em consideração aspectos sustentáveis, como o uso de fontes de energia renovável, a captação e reutilização da água da chuva, e a adoção de tecnologias e materiais ecologicamente corretos. Essas medidas não apenas reduzem os custos operacionais, mas também contribuem para a preservação do meio ambiente.

O SENAI Dendezeiros também promove a conscientização sobre sustentabilidade por meio de eventos, palestras e campanhas educativas. A instituição busca envolver não apenas seus alunos e colaboradores, mas também a comunidade local, estimulando a participação ativa de todos na construção de um futuro mais sustentável.

Em suma, o SENAI Dendezeiros é um exemplo de instituição que está comprometida com a sustentabilidade. Através de suas ações e iniciativas, o campus se destaca na busca por práticas mais eficientes e responsáveis, tanto em sua estrutura física quanto em sua atuação educacional e de pesquisa. O SENAI Dendezeiros desempenha um papel fundamental na formação de profissionais capacitados e na promoção da conscientização sobre sustentabilidade, contribuindo para um futuro mais sustentável e equilibrado.

As organizações desempenham um papel crucial na promoção da mobilidade sustentável. Como importantes agentes econômicos e influenciadores da sociedade, elas têm a responsabilidade e a oportunidade de adotar práticas e políticas que contribuam para um sistema de transporte mais eficiente, limpo e acessível.

Assim, o presente trabalho visa analisar o tratamento da mobilidade de uma organização situada em Itapagipe, a saber o SENAI Dendezeiros, situado no território de Itapagipe, a partir da metodologia IMCorp desenvolvida pela WRI Brasil, um instituto de pesquisa que atua no desenvolvimento de estudos e implementação de soluções sustentáveis em clima, florestas e cidades (WRI, 2023).

Tal metodologia é capaz de levantar, mensurar, avaliar e qualificar as políticas de mobilidade já instituídas na organização para que se possa desenhar um retrato da situação corrente e orientar a gestão das organizações sobre as oportunidades e potenciais de intervenção.

A escolha pelo SENAI Dendezeiros como contexto para realização desta pesquisa considera



a orientação da organização para a sustentabilidade, bem como sua inserção no território de Itapagipe.

No âmbito das políticas públicas, a Prefeitura de Salvador, em atenção às exigências, objetivos e diretrizes estabelecidas na Lei Federal nº 12.587/2012, conhecida como Lei da Mobilidade Urbana, elaborou o Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Salvador - PlanMob Salvador - sob coordenação da Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana de Salvador-SEMOB.

O referido Plano, já aprovado, e que deverá ser implementado até 2049, traz propostas como prioridade para a mobilidade ativa, possíveis intervenções de redesenho urbano, redução de velocidades e expansão de ciclovias e calçadas, além da análise das redes estrutural e básica do sistema de transporte coletivo.

O PlanMob Salvador servirá como norteador para criação das políticas públicas do setor de mobilidade, estabelecendo ações e diretrizes para os próximos 26 anos, lastreado pela Lei da Mobilidade Urbana e pela Política Nacional de Mobilidade Urbana (PNMU), bem como Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano (PDDU, 2022) e pelas Leis de Ordenamento, Uso e Ocupação do Solo (LOUOS).

Lastreado pelas legislações supracitadas, o Plano de Bairros de Itapagipe, elaborado pela Fundação Mario Leal Ferreira Filho (2020), se apresenta como instrumento capaz de orientar políticas de desenvolvimento urbano e setoriais, assim como um programa de ações vinculadas aos objetivos definidos pelo planejamento estratégico da gestão para o período compreendido entre 2021 a 2024.

Ademais, objetiva contribuir para o desenvolvimento integrado e sustentável dos 14 bairros que compõem a Península de Itapagipe. Como instrumento do planejamento municipal, reporta-se às diretrizes e instrumentos da Política Urbana expressa no Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano do Município de Salvador (PDDU).

Importante frisar que o Plano de Bairros de Itapagipe não se trata de um mero detalhamento do PDDU, mas de uma ampliação do alcance das análises e das soluções a partir de uma visão de dentro para fora do território.

Metodologicamente, o Plano de Bairros de Itapagipe viabiliza maior aproximação com o território, trazendo um olhar mais acurado sobre as especificidades geográficas, ambientais e populacionais, sobre as características da urbanização e bem como dos problemas locais.



O Plano de Bairros de Itapagipe busca:

“promover o desenvolvimento sustentável e integrado do conjunto de bairros de Itapagipe, orientado à elevação da qualidade de vida das pessoas e comunidades, dos padrões de urbanização, melhoria do ambiente natural e construído, superação dos déficits de infraestrutura e ampliação das oportunidades de trabalho e produção econômica e sociocultural” (p. 41).

No que se refere à mobilidade, o Plano de Bairros de Itapagipe, compromete-se em “buscar a eficácia dos sistemas de mobilidade” (p. 137).

Na busca pelo desenvolvimento territorial integrado, um conjunto de objetivos estratégicos compõe o Plano de Bairros de Itapagipe. As proposições baseiam-se tanto na leitura das particularidades, quanto nas potencialidades econômicas e culturais, bem como nas restrições urbanísticas e socioambientais que se impõem ao desenvolvimento local.

Pesquisa de Campo

A pesquisa de campo contou com a realização de visita técnica à organização em dezembro de 2022, bem como aplicação de questionário Bynd ao responsável pelo setor de Recursos Humanos. O questionário Bynd aplicado compõe uma das formas de mensuração do IMCorp – Índice de Mobilidade Corporativa, desenvolvido pelo WRI Brasil.

Acerca do referido instituto *World Resources Institute* Cidades (WRI Cidades) é uma iniciativa do *World Resources Institute*, uma organização global de pesquisa e *advocacy* que visa promover cidades mais sustentáveis, inclusivas e resilientes através de soluções inovadoras.

O questionário utilizado, com todas as respostas, encontra-se anexo ao presente texto. O IMCorp (Índice de Mobilidade Corporativa), desenvolvido pela WRI Brasil, é capaz de avaliar as três diferentes dimensões da mobilidade, quais sejam: (i) as políticas de mobilidade corporativa; (ii) os deslocamentos dos empregados; e (iii) as características do entorno da organização que afetam a mobilidade. No que se segue, cada uma das três dimensões do IMCorp, representadas na Figura 01, e seus respectivos itens são detalhados.



Figura 01 – Dimensões do IMCorp. Elaborado pelos autores, 2023.



Haja vista as limitações impostas pela instituição, para os fins do presente trabalho realizou-se apenas a aplicação do questionário Bynd com o gestor da área de recursos humanos da Escola Técnica do SENAI – Dendezeiros, com a respectiva realização do diagnóstico sobre as políticas de mobilidade correntes.

Resultados e Discussão - Avaliação da (In)existência de Políticas de Mobilidade

Da aplicação do questionário Bynd (anexo 1) com o gestor de recursos humanos do SENAI Dendezeiros, constatou-se da inexistência de uma política de mobilidade consolidada, restando apenas algumas iniciativas avulsas, as quais foram descontinuadas, parcial ou integralmente, quando da flexibilização das medidas de segurança sanitária imposta pela pandemia, a exemplo do trabalho remoto e de incentivo a caronas.

À época da aplicação do questionário, o SENAI Dendezeiros possuía 119 funcionários contratados diretamente, 27 terceirizados e 16 estagiários. Deste montante, cerca de 100 recebem vale-transporte, o qual possui desconto denominado “simbólico” de R\$ 1,09 (um real, nove centavos) para todos aqueles que o recebem, independentemente da remuneração percebida.

A instituição dispõe de extensa área de estacionamento própria nas suas dependências, sem cobertura, oferecida sem custos, tanto para seus funcionários e alunos, quanto para visitantes, de modo que dispensa convênio/parceria com empresa de estacionamento privado. Ainda no que se refere às políticas de redução dos impactos dos automóveis e gerenciamento de vagas de estacionamento, o SENAI informa não oferecer vale-combustível ou similar.



Acerca do incentivo às caronas entre funcionários, o gestor relata que, embora não haja uma iniciativa organizada e/ou fomentada pelo SENAI, em momento anterior à pandemia, empregados se mobilizavam em grupos de WhatsApp. Contudo, tal iniciativa foi descontinuada em função do cenário instaurado pela emergência sanitária.

No que tange às políticas de incentivo ao transporte ativo, o gestor confirma a existência de bicicletário e vestuário, em que pese a malha cicloviária do entorno seja bastante deficitária conforme os já apresentados dados da Fundação Mário Leal Ferreira. Insta ressaltar que por decorrência da pandemia, em atenção às determinações de segurança sanitária, os vestiários foram temporariamente desativados e careciam de perspectiva de reabertura.

Ademais, a organização não possui outro tipo de incentivo como grupos de caminhada, eventos de mobilização, dentre outros possíveis. Sobre a seção políticas de incentivo ao trabalho remoto, o gestor informa existir, de modo pontual, uma adesão ao teletrabalho no formato híbrido, nos seguintes moldes: agendas com a coordenação são sempre realizadas por videoconferência; e, em caráter de exceção, aulas são ministradas por videoconferência.

Ainda no que é atinente às políticas de incentivo ao trabalho remoto, o gestor afirma que o SENAI Dendezeiros fornece todos os equipamentos ergonômicos necessários à realização das atividades laborais.

Por fim, no âmbito dos principais desafios enfrentados pela organização em relação ao deslocamento dos trabalhadores, o gestor indica três grandes gargalos, quais sejam, (i) necessidade de recuo para embarque e desembarque, a fim de evitar congestionamentos na faixa única, sobretudo nos horários de entrada e saída dos alunos; (ii) ampliação dos passeios públicos do entorno, como principal fator para mitigar os constantes acidentes nas vias próximas; e (iii) ampliação da oferta de transporte público integrado, assim como aumento da sua qualidade.

O diagnóstico do SENAI Dendezeiros, cujas iniciativas voltadas para a agenda da mobilidade aparecem resumidas na figura 06, aponta o quanto essa pauta representa uma possibilidade de inovação para a organização. Conforme já apresentado, o SENAI Dendezeiros possui forte orientação para iniciativa de responsabilidade socioambiental, ao ponto de incluí-la como partedo seu planejamento estratégico, e, ainda, assim, possuir apenas ações esparsas para a mobilidade.

Uma segunda dimensão do IMCorp se dá através de entrevista com os funcionários, recolhendo, dentre outros dados, informações sobre a distância entre sua residência e o posto de



trabalho. Pelos já explicitados motivos, tal etapa foi suprimida.

No que se refere a terceira dimensão do IMCorp, avaliação do entorno da organização – buscou-se avaliar a malha cicloviária. O levantamento dos dados ocorreu através de pesquisa documental, privilegiando o documento balizador do tema da pesquisa, o Plano de Bairros de Itapagipe, elaborado pela Fundação Mário Leal Ferreira Filho.

Considerado diagnóstico da organização, bem como as informações levantadas através de pesquisa documental acerca do entorno desta, infere-se as seguintes possibilidades para a construção de uma política de mobilidade.

- a) Teletrabalho/ trabalho híbrido em caráter fixo para atividades administrativas. Tal medida demanda estrutura tecnológica, treinamento dos empregados para utilização desta, e ainda, fornecimento de equipamento para execução do trabalho.
- b) Flexibilidade de horário, haja vista que os deslocamentos urbanos se concentram em determinados períodos do dia.
- c) Adequação da infraestrutura para viabilizar mobilidade ativa, isto é, dispor de vestuários plenamente equipados, bicicletários, dentre outras facilidades.
- d) Oferecer a volta garantida para casa - em caso de emergência, disponibilização de táxi ou carro compartilhado para funcionários que utilizam modos sustentáveis de transporte.
- e) Troca do custo da vaga por outro benefício (desincentivar o uso do carro, valorizando outros modais).

Conforme proposto pela metodologia utilizada, pensar a mobilidade nas organizações é tarefa iniciada no setor de recursos humanos, dado seu papel estratégico, e tende a se expandir para outras áreas.

Considerações Finais

Construir uma política de mobilidade transcende a ampliação do pacote de benefícios ofertados aos empregados. A partir deste instrumento, a organização cria a oportunidade de fortalecer seus próprios valores institucionais. Deste modo, a política de mobilidade perpassa pelo planejamento estratégico e se reflete de forma coerente e com capacidade para gerar valor aos envolvidos – organização, empregados, território na qual a organização encontra-se inserida.



Do contrário, quando pensadas, de modo vertical, tão somente enquanto benefício aos empregados, as políticas de mobilidade podem se tornar mais protocolares do que, de fato, algo capaz de gerar impacto positivo. Tal construção deve ser centrada nas pessoas, o que confere um papel especial à área de recursos humanos da organização. Nesse papel essencialmente estratégico, o referido setor deve ser capaz de estabelecer diálogo transparente com todas as áreas da empresa, não apenas criando ou conduzindo práticas, mas também motivando a adoção delas, vez que valor e prática, associados tendem a promover maior identificação, pertencimento e retenção.

Mesmo após a implementação de uma política de mobilidade, o contexto segue se transformando, seja pela possibilidade de um novo modal ou pela chegada de novos empregados, por exemplo, e a conversa segue importante e viva.

A despeito da importância do processo de escuta, bem como no envolvimento dos empregados para a construção da política de mobilidade, insta ressaltar a necessidade de considerar múltiplas variáveis, a fim de evitar intensificar ou reproduzir dinâmica de violência e exclusão, haja vista que a experiência de deslocamento é diferente para cada indivíduo, considerados os recortes de raça, gênero, classe social, idade e deficiência.

Tal diversidade deve posta em perspectiva quando da construção da política de mobilidade, pois deslocar-se é diferente para mulheres, para pessoas que vivem em bairros periféricos, para pessoas negras, para pessoas com deficiência, por exemplo.

O risco incorrido ao ignorar tais variáveis é criar políticas que privilegiem a contratação – ou manutenção de contratos – de um grupo homogêneo, o que revela como um reforço das desigualdades, ao restringir, ainda mais, acesso de grupos menos favorecidos, a exemplo de negar participação às pessoas que residem em localidades distantes.

Nesse cenário que prescinde a participação, a organização pode investir na criação de um comitê de mobilidade, em processo análogo aos já consolidados comitês de diversidade, a fim de fomentar boas práticas e abrir espaço para empregados já engajados na temática atuar ativamente.

Observa-se que grandes organizações – até mesmo aquelas orientadas para o desenvolvimento sustentável – consideram uma boa política a oferta de vagas estacionamento gratuitos. Benefícios como estes, por um lado representam economia no orçamento do empregado, por outro configura-se como incentivo à utilização do automóvel particular.

Um outro ponto de atenção no tocante às políticas de mobilidade refere-se à uma quase



ausência de políticas de estímulo ao uso do transporte público. Existem deficiências neste tipo de transporte na região, conforme revelado pela pesquisa documental.

Contudo, o potencial de impacto na cidade com uma melhoria de sua qualidade e com o aumento de usuários é imenso. Nesse contexto, as organizações possuem uma importante responsabilidade de atuar conjuntamente com o poder público para melhorar as condições de deslocamento dos seus empregados.

Aprimorar a mobilidade das cidades é possível e está ao alcance das organizações. Assim, há grande potencial de melhoria mesmo com a adoção das políticas relativamente simples e imediatas, tais como incentivos à jornada flexível, ao uso de transporte público e ativo e o fim de benefícios extras para quem se desloca sozinho de carro.

Referências

DA SILVA, Luciano Pereira. **Formação profissional no Brasil: o papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial** – SENAI. SciELO, 2010. <Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/TNb6QN6cW3XMGDQtnDX9dNw/?lang=pt#>> Acesso em 08 de abril de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.048**, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional De Aprendizagem Dos Industriários (SENAI). <Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm> Acesso em 08 de abril de 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Glossário Legislativo**. Sistema S. <Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema#:~:text=Termo%20que%20define%20o%20conjunto,comuns%20e%20caracter%C3%ADsticas%20organizacionais%20similares.>> Acesso em 08 de abril de 2023.

SALVADOR. **Lei nº 9.069**, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano do Município de Salvador – PDDU 2016 e dá outras providências. Diário Oficial do Município, Poder Executivo, Salvador, ano XXIX, n. 6.620, 30 jun. 2016. Edição Extra, p. 1–58.

SALVADOR. Secretaria de Desenvolvimento e Urbanismo; Fundação Mário Leal Ferreira. **Caderno Agenda do Plano. Salvador**: [s.n.], 2020. 156 p. (Cadernos Plano Salvador 500).



SALVADOR. Secretaria de Desenvolvimento e Urbanismo; Fundação Mário Leal Ferreira. **Plano de Bairros de Itapagipe**. Documento Digital. (Cadernos Plano Salvador 500). <Disponível em: http://biblioteca.fmlf.salvador.ba.gov.br/phl82/pdf/livros/Plano_Itapagipe.pdf> Acesso em 08 de abril de 2023.

SENAI. Departamento Nacional. **Relatório Anual 2005**. Brasília: SENAI/DN. WRI Brasil | EMBARQ Brasil. **GDV: gestão da demanda de viagens e mobilidade corporativa**. Porto Alegre, Brasil, 2015

ANEXO I – QUESTIONÁRIO BYND

Nome da empresa:		CNPJ:	
Dados da Sede			
Endereço:			
Cidade:		Estado:	
		CEP:	
Quantas pessoas trabalham na sede da empresa? (incluir funcionários, terceirizados, temporários, etc.)			
____ Funcionários ____ terceirizados ____ estagiários ____ PJ ____ outros			

Dados da pessoa responsável pelo preenchimento do questionário

Nome:		cargo:	
email:		Telefone:	

A – Políticas de incentivo ao transporte público e aos fretados

A empresa aplica um desconto de 6% sobre o salário dos funcionários que recebem vale-transporte?	
[] Sim [] Não desconta o valor do VT [] Desconta um valor inferior à 6%	
Qual	esse valor?
Quantas pessoas recebem vale-transporte?	
____ Funcionários ____ terceirizados ____ estagiários ____ PJ ____ outros	
Além do Vale-Transporte, a empresa possui alguma outra política de incentivo ao transporte público (inclusive fretados)?	



☐ Sim	☐ Não
Caso tenha marcado <u>sim</u> , descreva como funciona essa política?	
Caso tenha marcado <u>sim</u> , quantos trabalhadores participam dessa política?	
____ Funcionários ____ terceirizados ____ estagiários ____ PJ ____ outros	

B – Políticas de redução dos impactos dos automóveis e gerenciamento de vagas de estacionamento

A empresa oferece vagas de estacionamento gratuitas para os trabalhadores dentro da empresa ou em uma área de estacionamento própria?	
☐ Sim	☐ Não
Caso tenha marcado <u>sim</u> , quantas vagas são oferecidas dessa forma?	

A empresa possui algum convênio ou parceria com estacionamentos privados?	
☐ Sim	☐ Não
Caso tenha marcado <u>sim</u> , descreva esse convênio ou essa parceria	
Caso tenha marcado <u>sim</u> , quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente desse convênio ou dessa parceria?	

A empresa possui algum outro tipo de política relativa ao estacionamento dos veículos dos trabalhadores?	
☐ Sim	☐ Não
Caso tenha marcado <u>sim</u> , descreva essa política	
Caso tenha marcado <u>sim</u> , quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?	

A empresa oferece vale-combustível ou algum outro tipo de incentivo ao uso de veículos privados?	
☐ Sim	☐ Não
Caso tenha marcado <u>sim</u> , descreva essa política. Como ela funciona?	



Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

A empresa possui políticas de incentivo às caronas entre os funcionários? (Grupo de whatsapp, aplicativo dedicado, waze carpool, vagas preferenciais, desconto no estacionamento, outros incentivos, etc)

☐ Sim

☐ Não

Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

Quais os principais desafios e dificuldades que a empresa enfrenta com relação aos deslocamentos casa-trabalho dos trabalhadores? Você teria alguma sugestão sobre o que poderia ser melhorado?

A empresa possui algum outro tipo de política voltada para a redução dos impactos relacionados ao uso de automóveis pelos trabalhadores em seus deslocamentos casa-trabalho?

☐ Sim

☐ Não

Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

C – Políticas de incentivo ao transporte ativo

A empresa possui alguma política de incentivo ao uso de bicicletas para os deslocamentos casa-trabalho dos trabalhadores?

☐ Sim

☐ Não

Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

A empresa possui alguma política de incentivo para que os deslocamentos casa-trabalho dos trabalhadores sejam feitos a pé? (Inclui vestiários, grupos de caminhada, etc.)

☐ Sim

☐ Não



Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

D – Políticas de incentivo ao trabalho remoto

A empresa possui política de teletrabalho (trabalho remoto feito de casa)?

(Considerar mesmo os casos de trabalho remoto parcial, isso é, feito somente alguns dias por semana ou algumas horas por dia)

☐ Sim

☐ Não

Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

(Incluir quantas dias por semana ou quantas horas por dia podem ser feitos remotamente).

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?

E – Outras políticas de mobilidade corporativa

A empresa possui alguma política de mobilidade corporativa não contemplada nas questões anteriores?

☐ Sim

☐ Não

Caso tenha marcado sim, descreva essa política. Como ela funciona?

Caso tenha marcado sim, quantas pessoas participam ou se beneficiam diretamente dessa política?