

## RELAÇÃO ENTRE A VIOLÊNCIA NO TRÂNSITO E TREINAMENTOS CORPORATIVOS PARA MOTORISTAS

Denise Gicele Bolson<sup>1</sup>  
Kátiuscia Machado Beck<sup>2</sup>  
Líliam Aparecida Rodrigues<sup>3</sup>  
Odir Berlatto<sup>4</sup>

**Resumo:** A agressividade no trânsito é um problema social. No setor de logística das empresas é onde se enfrentam problemas com atrasos, normalmente provocados por motoristas mal treinados. Visando solucionar este problema, para melhor atender seus clientes e buscar melhor qualidade de vida para seus funcionários, as empresas adotam treinamentos específicos com o intuito de maximizar os lucros e reduzir os custos. O estudo foi desenvolvido através de pesquisa exploratória do tipo estatística descritiva e análise de conteúdo. Foi utilizada a pesquisa bibliográfica e o método de levantamento, aplicado através de questionário e entrevista com profissionais do setor estudado. Nesse cenário o desafio do gestor foi identificar o treinamento mais adequado para coibir possíveis desvios de comportamento dos motoristas no trânsito, estando ele a serviço ou não da empresa. Foi concluído que o treinamento é um ponto chave na redução de acidentes, e manutenção da frota. Através da análise de dados foi possível verificar que os motoristas treinados são mais comprometidos com a empresa, pois se sentem valorizados e motivados. A análise dos dados permitiu verificar a importância que os treinamentos aplicados, desenvolvem para o bom andamento do trabalho e a motivação dos motoristas em desempenhar suas tarefas com maior responsabilidade.

**Palavras-chave:** Trânsito. Motoristas. Treinamento.

### 1 INTRODUÇÃO

A violência no trânsito é o espelho do comportamento das pessoas que se utilizam dele diariamente. Esse reflexo de atitudes desrespeitosas no trânsito pode ser explicado pelo fato da sociedade moderna ser consideravelmente individualista, motivo pelo qual nos leva a crer que já não há mais espaço para a compreensão e tolerância.

Tanto motoristas como pedestres circulam pelas vias para ir ao trabalho, à escola, em fim, para desempenhar as mais corriqueiras atividades. Todas essas pessoas trazem consigo emoções que são externadas diante de uma situação de *stress*. Tais emoções influenciam negativamente no comportamento das pessoas no trânsito dificultando suas relações pessoais e de trabalho. Essa consequência também é vivenciada nas organizações que dependem do trânsito como meio de subsistência.

Tendo em vista que o grande número de acidentes nas estradas reflete também nas empresas, que precisam enfrentar a violência no trânsito em sua rotina de trabalho. Neste

---

<sup>1</sup> Aluna do curso de Ciências Contábeis da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG).

<sup>2</sup> Aluna do curso de Ciências Contábeis da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG).

<sup>3</sup> Aluna do curso de Ciências Contábeis da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG).

<sup>4</sup> Mestre em Ciências Sociais. Professor nos Cursos de Graduação e Pós-graduação na FSG. Endereço eletrônico: [odir.berlatto@fsg.br](mailto:odir.berlatto@fsg.br).

sentido, quais as relações entre os treinamentos desenvolvidos pelas empresas e redução dos acidentes de trânsito?

O objetivo do trabalho é a análise da relação entre os treinamentos oferecidos pela empresa e a diminuição dos acidentes com os motoristas da empresa. Verifica a situação de acidentes e comportamentos dos motoristas antes e depois dos treinamentos, compara os custos dos treinamentos em relação aos custos provocados pelos acidentes e identifica os pontos-chaves.

Para alcançar os objetivos propostos pelos gestores da empresa, os treinamentos devem focar diretamente na maneira como os motoristas desempenham o seu trabalho, para que o resultado final seja alcançado de forma satisfatória tanto para a empresa quanto para o funcionário. Quando bem direcionado o treinamento promove integração dos funcionários, que passam a se sentir mais valorizados e motivados e com isso se empenham mais no desenvolvimento das funções. Além de despertar a busca de inovações no desempenho das funções de trabalho.

Existem várias maneiras e técnicas disponíveis para preparar a equipe de forma que haja uma troca de experiências que contribuam de forma positiva para a integralização do colaborador com a empresa, visando à diminuição de custos, tais como: manutenção de veículos, redução do consumo de combustível, despesas com seguro, avarias decorrentes de acidentes.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A Importância do Treinamento para Funcionários**

Uma das alternativas encontradas pelas empresas é a qualificação de pessoal, que a cada dia vem sendo mais valorizado nas empresas e sendo utilizados nos mais diversos setores. O impacto do treinamento frente ao desempenho no trabalho apresenta resultados positivos, pois se percebe que os colaboradores ficam mais capacitados e eficazes nas realizações de suas tarefas. “Treinar é buscar a conscientização e o desenvolvimento das capacidades das pessoas através da aquisição de novas linhas de raciocínio, técnico ou teórico, novas maneiras de comportamentos que venham proporcionar a continuidade no processo de empregabilidade” (SILVA, s.d.).

Schmitt (2010) explica que o investimento em educação corporativa era uma opção para as empresas, hoje é imperativo para o plano de desenvolvimento da empresa. Para que ela esteja com pessoal preparado de todas as formas possíveis, inclusive motivando-os a se esforçarem ao máximo para colocar em prática o que aprenderam. É importante estar atento para que o mesmo seja ministrado por pessoal qualificado de forma que o conhecimento seja explorado ao máximo, para o aproveitamento daquele setor. Uma vez que o sucesso do mesmo depende do entendimento dos motoristas, que muitas vezes não possuem a qualificação esperada pelo mercado de trabalho, neste sentido cabe a empresa qualificar seus colaboradores.

Treinamento tem como finalidade melhorar o desenvolvimento profissional do ser humano na sua organização, e no desempenho das suas atividades além de ser o processo que visa á preparação e ao aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos dos funcionários de uma organização.

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir para o melhor alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos influenciando seus comportamentos. (CHIAVENATO, 1999, p.295).

Robins (2002, p.469) explana “A maioria dos treinamentos visa à atualização e o aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários”. Vendo que o retorno é bom tanto para a empresa quanto para o profissional agregando mais lucros e satisfação para os clientes e melhor qualidade de vida para seus funcionários, pois estes trabalharam mais motivados atingindo efetivamente os objetivos da organização.

## **2.2 Os Pontos Críticos para a Escolha do Treinamento**

Um dos pontos chaves para a escolha de um curso adequado é fazer um levantamento de necessidades, saber que tipo de abordagem será feito para determinada situação. Uma técnica utilizada é a separada através de eventos em a priori e a posteriori. Os eventos a priori são aqueles que provocarão reações futuras: expansão da empresa, redução do número de empregados, modernização de equipamentos. Os eventos a posteriori são aqueles provocados por necessidades ainda não atendidas (CHIAVENATO, 1999).

Existem vários tipos de treinamentos: os que transmitem as informações da empresa, os que desenvolvem habilidades, os que desenvolvem novos hábitos e os que desenvolvem

conceitos (CHIAVENATO, 1999). Cada tipo serve para desenvolver uma área específica, sendo necessário diagnosticar a necessidade de cada área da empresa para que seja oportunizado o mais adequado. A escolha de um programa adequado é fundamental, pois uma escolha inadequada acarretará desperdícios e perda de tempo.

Além de treinamento adequado, o treinado deve estar motivado a aprender. De nada adianta proporcionar um curso de excelente qualidade se os treinados não estiverem interessados em aprender. Nesse sentido, ainda conforme Chiavenato (1999), os projetos que visam a qualificação dos colaboradores servindo para suprir carências no desempenho atual visando alcançar um objetivo futuro. Eles devem ser voltados, principalmente, para o perfil dos colaboradores. Esse perfil, nem sempre está explícito devendo ser levantados através de uma pesquisa. No caso dos motoristas, os treinamentos adequados devem agregar valores positivos e, principalmente, práticos e objetivos para o seu dia a dia. Não podemos esquecer que são os motoristas que, no ato da entrega da mercadoria, receberão o feedback final, positivo ou negativo, da empresa.

Considerando a hostilidade no trânsito e os efeitos que ela provoca nos motoristas, pode-se dizer que isso contribuiu para um comportamento agressivo (SILVA; AZEVEDO, s.d.). Daí a importância da escolha de um treino adequado.

### **2.3 Diminuição de Acidentes**

Segundo pesquisa levantada pelo Instituto Trânsito Brasil (2010), cerca de 50% dos motoristas necessitam melhor avaliação psicológica e psiquiátrica, porque diante ao trânsito tornam-se intolerantes, repressivos e demonstram estar em posição de ataque. Muitas vezes o trânsito pode se apresentar lento, o que gera um desconforto, mas isso causar agressividade nos condutores é ultrapassar os limites do respeito, da tolerância, da gentileza com os outros motoristas que estão envolvidos na mesma situação.

Os treinamentos têm a função voltada para prevenir e controlar os acidentes ocorridos no trânsito, a fim de evitar prejuízos tanto para o empregador quanto para a empresa. Promove, facilita e desenvolvem as aptidões, habilidades ou graus de conhecimentos dos trabalhadores, com o fim de permitir melhores condições de trabalho dentro da sua função específica, promovendo com que o funcionário desempenhe suas tarefas de forma mais efetiva. Preparar um funcionário gera mudanças em vários aspectos relacionados a aumento

de motivação, mudança de atitudes pessoais, desenvolvimento de habilidades criando um clima satisfatório para a empresa (CHIAVENATO, 1999).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Métodos de pesquisa**

O intuito deste projeto foi verificar se existiu redução no número de acidentes na frota da empresa, em decorrência dos treinamentos realizados para motoristas em sua rotina diária. Tais informações foram coletadas na própria empresa a fim de determinar se os treinamentos são realmente eficazes. Levando em conta a importância dos treinamentos oferecidos pelas empresas a fim de diminuir o número de acidentes no trânsito, a pesquisa foi do tipo exploratória. Segundo Cervo e Bervian (1996, p.49), a pesquisa exploratória serve como base para desenvolver maiores conhecimentos sobre o assunto até mesmo para desenvolver uma pesquisa descritiva.

O estudo exploratório [...] é normalmente o passo inicial no processo de pesquisa pela experiência e auxílio que traz na formulação de hipóteses significativas para posteriores pesquisas. Os estudos exploratórios não elaboram hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e buscar maiores informações sobre determinado assunto de estudo.

A pesquisa se caracterizou também como um estudo de caso buscando o melhoramento no desenvolvimento dos motoristas em relação à violência no trânsito, com questionário de maneira a aprofundar o conhecimento para resolução do problema de pesquisa. Conforme Lintz e Martins (2000, p.36): “O estudo de caso reúne o maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de coleta de dados, com o objetivo de apreender a totalidade de uma situação e, criativamente, descrever a complexidade de um caso concreto.”.

Dentro desses conceitos, e considerando os objetivos deste estudo, o método de pesquisa adotado foi o de pesquisa quanti-qualitativa. Esse método é considerado pelos autores uma tendência para o surgimento de um novo paradigma metodológico. Um modelo que atende plenamente as necessidades dos pesquisadores desenvolvendo um modelo alternativo de pesquisa, como o descrito por May (2004, p.146).

[...] ao avaliar esses diferentes métodos, deveríamos prestar atenção, [...], não tanto aos métodos relativos a uma divisão quantitativa-qualitativa da pesquisa social –

como se uma destas produzisse automaticamente uma verdade melhor do que a outra - , mas aos seus pontos fortes e fragilidades na produção do conhecimento social. Para tanto é necessário um entendimento de seus objetivos e da prática.

### **3.2 Delimitação da população ou do objeto de estudo e amostragem**

Fez parte deste trabalho, ainda, a delimitação da população estudada. No caso da instituição alvo deste estudo foi o setor de Logística, denominado pela empresa de Centro de Distribuição (CD). Nele avaliamos os treinamentos voltados aos motoristas, identificando os investimentos que a empresa efetua na segurança da frota e dos colaboradores que trabalham diretamente com o trânsito. Também é importante averiguar quais as situações de risco a que os colaboradores estão expostos no cumprimento de suas funções e quais as medidas de prevenção tomadas para que se atinja o resultado. Lembrando que é importante considerar o fator psicológico dos condutores, que pode ser abalado em decorrência do *stress* gerado pelas diversas situações do trânsito.

### **3.3 Técnicas de coletas dos dados**

Considerando que o método utilizado foi a pesquisa exploratória, para a coleta de dados, utilizamos o questionário. Para Marconi e Lakatos (1985), o questionário é um instrumento para obter informação e coleta de dados. Nele são apresentadas questões para as pessoas para se obter as informações necessárias. As perguntas podem ser simples quando se trata apenas de um conhecimento que se quer saber, ou podem ser perguntas abertas, quando o entrevistado responde com suas palavras sobre o assunto.

Através da entrevista com o gestor da empresa obtemos as impressões pessoais que este detém sobre o tema investigado, a partir da sua ótica. Como afirma Ludke (1986, p.34) “a entrevista sobre outras técnicas permite a captação imediata da informação desejada”.

### **3.4 Técnicas de análise de dados**

Foram utilizadas duas técnicas de análise de dados. A análise de conteúdo e a estatística descritiva. A primeira se caracteriza de uma perspectiva quantitativa, analisando numericamente a frequência de ocorrência de determinados termos, construções e referências em um dado texto. A análise de conteúdo que incide sobre entrevistas e questionários, que é o

nosso caso. A segunda consiste em um ramo da estatística que aplica várias técnicas para descrever e resumir um conjunto de dados.

#### **4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS**

Na busca por relações sobre as vantagens dos treinamentos oferecidos e a aplicação no processo de trabalho dos motoristas, ao serem preparados para enfrentar o trânsito cada vez mais violento, objetivamos alcançar aquelas informações que levem evitar acidentes de trânsito que acarretem prejuízos a empresa e aos seus colaboradores. Por isso, optou-se pela pesquisa exploratória através de um questionário aplicado no setor de logística da empresa, onde 30 motoristas responderam e uma entrevista aplicada ao setor de RH da empresa em questão.

Os dados coletados apontam que dentre os entrevistados, 46,67% afirmam que o volume de trabalho a ser realizado é satisfatório, pois há períodos de muito movimento, já 40,00% admitem estar muito satisfeitos, apesar de que o trabalho é bem agitado, os treinamentos oferecidos ajudam para amenizar o stress causado no dia a dia, ficando apenas 13,33% insatisfeitos.

Quanto à qualidade do trabalho que prestam, 83,33% dos motoristas estão satisfeitos com a sua função, correspondendo mais da metade das pessoas entrevistadas. Referente às preocupações com a qualidade dos treinamentos, 80,00% admitem estarem muito satisfeitos com os assuntos abordados, pois muitas vezes trazem novas informações e possibilitam inovações no setor.

Perante a frequência dos treinamentos, 66,67% estão muito satisfeitos, pois os mesmos são oferecidos em épocas que a demanda de serviço aumenta, sendo assim preparando o motorista para essa rotina, evitando desgaste e agressividade no trânsito. Os temas abordados são passados de forma clara e objetiva, atendendo as necessidades da empresa na opinião de 76,67% dos entrevistados.

Analisando o aspecto profissional, 70,00% argumentam que tiveram mudanças significativas na mudança do comportamento perante o trânsito e em consequência houve diminuição no número de acidentes. Quanto ao aspecto pessoal, 83,33% observaram motivação pessoal, mudanças de atitudes e diminuição de stress, já uma parte bem insignificante, 6,67% dos motoristas não estavam plenamente interessados em aprender sobre o assunto abordado.

No ponto de vista da entrevista, foi analisado que os treinamentos trazem pontos positivos à empresa, redução de custos com envolvimento em acidentes, bem estar dos motoristas, motivação pessoal, excelência na prestação dos serviços prestados e em consequência qualidade de entrega perante os clientes. Os treinamentos trazem informações atuais, ajuda a desenvolver novas inovações ao setor e ajuda evitar atitudes agressivas perante o trânsito.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar se os treinamentos efetuados na empresa tinham aplicação prática na rotina de trabalho dos motoristas, ajudando na redução do número de acidentes envolvendo os colaboradores. A partir da pesquisa exploratória conseguimos verificar de forma precisa os resultados obtidos, podendo assim confrontar com as fundamentações teóricas anteriormente estudadas.

Observou-se que o treinamento é um ponto chave na redução de acidentes, e manutenção da frota. Os motoristas treinados são mais comprometidos com a empresa, pois se sentem valorizados e motivados. Eles aplicam os conhecimentos adquiridos em sua rotina diária, tais como conduzir um veículo com economia de combustível, freios e pneus o que gera uma redução de custo de operação e também manutenção, além de aumentar a vida útil do equipamento. E dirigem com mais atenção, e cautela, que são fatores cruciais na prevenção de acidentes.

## 6 REFERÊNCIAS

ALVES JÚNIOR, Dirceu Rodrigues. **Fúria no trânsito**. Disponível em: <<http://www.transitobrasil.org/artigos/doutrina/furia-no-transito>>. Acesso em: 28 abr. 2011.

BERLATTO, Odir (Org.). **Manual para elaboração e normatização de trabalhos acadêmicos do curso de ciências contábeis**. Caxias do Sul: FSG, 2010. Disponível em: <[http://www.fsg.br/website\\_pt/user\\_files/File/Documentos/COT/ManualContabeis20101.pdf](http://www.fsg.br/website_pt/user_files/File/Documentos/COT/ManualContabeis20101.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2011.

CAVALCANTE, André Murilo de Souza. **Treinamento como Ferramenta Estratégica para o crescimento Organizacional**. Disponível em: <[http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4\\_Artigo\\_TreinamentoANDRE.pdf](http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2011.



CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campos, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 1994.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2008.

LINTZ, Alexandre; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: Editora EPU, 1986.

MALHOTRA, Narech K. **Introdução à Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MAY, Tim. **Pesquisa Social: questões, métodos e processos**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed. 2004.

PORTAL DO TRÂNSITO. **Morte de jovens em acidentes de transporte cresceu 30% em dez anos**. Disponível em: <[www.portaldotransito.com.br/estatisticas/morte-de-jovens-em-acidentes-de-transporte-cresceu-mais-de-30-em-dez-anos.html](http://www.portaldotransito.com.br/estatisticas/morte-de-jovens-em-acidentes-de-transporte-cresceu-mais-de-30-em-dez-anos.html)>. Acesso em: 06 mai. 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**, 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SCHIMITT, Daiane. **Os 13 Problemas Corporativos**. Disponível em: <<http://www.lideraonline.com.br/artigo/49869-os-13-problemas-do-treinamento-corporativo.html>>. Acesso em: 04 abr. 2011.

SILVA, Georgya Araújo da. **A Influência do Contexto de Trabalho no Impacto do Treinamento no Desenvolvimento dos Motoristas de Ônibus**. Disponível em: <<http://revista.universo.edu.br/index.php/1reta2/article/viewFile/177/155>>. Acesso em: 30 mai. 2011.

SILVA, Paul Hindenburg N. de V.; AZEVEDO, Maria da Soledade Pontes de. **Treinamento de base comportamental para motoristas e cobradores de ônibus urbanos com foco no conhecimento, habilidades e atitudes**. Disponível em: <[http://www.cbtu.gov.br/estudos/pesquisa/antp\\_15congr/pdf/TD-185.pdf](http://www.cbtu.gov.br/estudos/pesquisa/antp_15congr/pdf/TD-185.pdf)> . Acesso em: 21 abr. 2011.

TEBALDI, Eliza; FERREIRA, Vinicius R.T. **Comportamentos no trânsito e causas da agressividade** Disponível em:  
<<http://www.nead.uncnet.br/2009/revistas/psicologia/3/32.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2011.