

CAPACITAÇÃO DOS MOTORISTAS COMO ALTERNATIVA ESTRATÉGICA PARA ELEVAÇÃO DA EFICIÊNCIA OPERACIONAL DA EMPRESA LONGATO – TRANSPORTES & SERVIÇOS LTDA

TRAINING OF DRIVERS AS A STRATEGIC ALTERNATIVE TO INCREASE THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF THE COMPANY LONGATO – TRANSPORTES & SERVIÇOS LTDA

Camila Mouro Longato¹

Jéssica Ferreira Russi²

Sarah Santana Santa Rosa³

Prof. Esp. Eder Moreira de Freitas (Orientador)

RESUMO

A capacitação dos motoristas da empresa Longato – Transportes e Serviços Ltda. oferecida pela empresa contratante é visto como uma oportunidade para melhoria de desempenho das atividades de transporte de cana-de-açúcar da lavoura para a indústria. O objetivo geral deste estudo é apresentar a capacitação como oportunidade estratégica da empresa de transportes, para desenvolvimento das habilidades dos motoristas, no sentido de obter elevação da eficiência operacional. A metodologia para realização deste estudo foi a revisão bibliográfica, exploratória, quantitativa com análise qualitativa. Tem-se que o transporte é uma atividade importante, e deve ser executada por motoristas capacitados. Desta forma, a capacitação dos motoristas da Longato foi um evento relevante, denotado como uma estratégia para elevação da eficiência operacional e consolidação da parceria com a usina.

Palavras-chave: Capacitação. Motorista. Transporte.

ABSTRACT

The training of drivers at Longato – Transportes e Serviços Ltda. offered by the contracting company is seen as an opportunity to improve the performance of sugarcane transport activities from the plantation to the industry. The general objective of this study is to present training as a strategic opportunity for the transport company to develop the skills of drivers in order to increase operational efficiency. The methodology for

¹ Graduanda em Administração de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências Aplicadas.

² Graduanda em Administração de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências Aplicadas.

³ Graduanda em Administração de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências Aplicadas.

conducting this study was a bibliographical, exploratory, quantitative review with qualitative analysis. Transport is an important activity, and must be performed by trained drivers. In this way, the training of Longato's drivers was a relevant event, denoted as a strategy to increase operational efficiency and consolidate the partnership with the plant.

Keywords: Training. Driver. Transport.

1. INTRODUÇÃO

O conhecimento constitui-se como elemento fundamental no processo de desenvolvimento pessoal e profissional. Portanto, um dos meios de adquirir conhecimento é pela capacitação que representa uma forma de aprendizagem e aperfeiçoamento das habilidades. Desta forma, a capacitação tem como essência preparar o ser humano para execução de alguma atividade ou exercício de uma determinada função, tendo como objetivos aprimorar os saberes adquiridos e possibilitar contato com novas informações.

O conhecimento humano se traduz como um dos fatores para a vantagem competitiva, e mediante a velocidade que se evidencia as novas técnicas, procedimentos e conceitos, mesmo que os trabalhadores estejam capacitados para as suas funções, sempre existe algo a aprender para melhoria das competências e não entrarem em processo de obsolescência. Trata-se, portanto, de um processo de acompanhamento e atualização das inovações tecnológicas que repercutem em transformação de hábitos.

A aquisição de conhecimento participa do desenvolvimento tanto pessoal como profissional. Por este aspecto, a busca pelo saber ressalta a importância no aprimoramento das habilidades e das competências bem como pode constituir-se em articulação da organização para conquista dos objetivos. Diante disso, manifesta-se a seguinte questão problema: como a capacitação dos motoristas de uma empresa de transporte pode refletir em melhoria de resultados, como uma alternativa estratégica para elevação da eficiência operacional?

Na empresa Longato – Transportes e Serviços Ltda., localizada na cidade de Itacemápolis, estado de São Paulo, doravante identificada por Longato, no setor de transporte e com foco para a capacitação dos motoristas, no sentido de busca do desempenho operacional, da melhor forma, com a finalidade de produzir os resultados esperados que possam refletir em eficiência operacional.

De acordo com a temática apresentada, o objetivo do presente estudo é apresentar a capacitação como oportunidade estratégica da empresa de transportes, para desenvolvimento das habilidades dos motoristas e consequente eficiência operacional.

Para o objetivo apresentado, a metodologia aplicada a este estudo é revisão bibliográfica de caráter exploratória com aplicação de questionário fechado e tabulação de dados quantitativo e com análise qualitativa. Todo o trabalho empreendido no levantamento de informações, utilizando-se de fontes específicas e confiáveis, esteve pautado no propósito de encontrar dados relevantes sobre a capacitação dos motoristas como uma ação utilizada pela Longato no sentido de elevar a eficiência operacional dos serviços de transportes oferecidos aos clientes.

Os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolvimento deste trabalho constaram das seguintes etapas: definição do tema em compatibilidade com a temática do curso de Administração; seleção das fontes que apresentaram abordagens sobre o assunto a ser tratado, mediante pesquisa das palavras-chave destacadas no resumo; pesquisa nas fontes selecionadas no sentido de encontrar informações para a elaboração da fundamentação teórica; coleta de dados por meio da pesquisa empregada para conhecer a percepção dos motoristas quanto ao curso aplicado e expectativa de melhoria no desempenho das atividades; elaboração do conteúdo procurando enfatizar pontos da expressão dos respondentes associados com o contexto teórico; revisão final e entrega do trabalho. Foram utilizados oito artigos publicados a partir do ano de 2016 localizados nas bases de dados da *internet*, e realizado o período de pesquisa pelas integrantes em torno de 6 meses.

Destaca-se que este estudo contou com uma pesquisa de campo em que o questionário foi apresentado pelo aplicativo de gerenciamento de pesquisa na *internet*, *Google Forms*, e para os que não tinham acesso, em formulário para preenchimento manual. O levantamento dos dados refere-se: para cargo de motorista, o treinamento de Direção Defensiva (não é exigido pela legislação/norma regulamentadora (NR)) e para operadores (trator e colhedora) o curso de Segurança no Trabalho em Máquinas e Implementos Agrícolas (exigido NR31.12).

2. CENÁRIO DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS NO BRASIL

A Política Nacional de Transportes (PNT) elaborada e implementada pelo Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil (MTPA), apresentada em Brasil (2018), expressa colocações que buscam demonstrar que o Brasil desejado para o futuro, inegavelmente, constitui-se como reflexo das decisões e definições assumidas no presente e apenas se transformam em realidade pela ativação de um planejamento consistente, com envolvimento de um coletivo responsável e sustentado em princípios e valores consagrados.

Segundo Ávila (2016) a infraestrutura existente em um país é fator fundamental para o seu desenvolvimento. Em especial, o Brasil que é demarcado por extensões continentais e com características para exportação dos produtos do agronegócio. Este aspecto em conjunto com outras situações de produção industrial demandam a constituição de uma logística com capacidade para realização dos transportes de mercadorias, em suas mais diferentes formas para os mais variados lugares do país, levando-se em consideração as longas distâncias a serem percorridas.

2.1 Aspectos Estruturais do Transporte Rodoviário no Brasil

A distribuição do modal de transporte no Brasil expressa a participação de cada tipo em destaque pelas quantidades de Toneladas por Quilômetro Útil (TKU). Para a Confederação Nacional do Transporte (CNT, 2021), o transporte rodoviário tem elevada representatividade na logística brasileira de movimentação de cargas, respondendo por 64,86% do total, conforme a Tabela 1 que mostra o resultado anual com a produção e percentual de cada especialidade, emitido em janeiro 2021.

Tabela 1 – Distribuição dos modais de transportes no Brasil referente ao ano de 2020

Modal	Bilhões (TKU)	Participação (%)
--------------	----------------------	-------------------------

Rodoviário	1.548,0	64,86
Ferrovário	356,8	14,95
Cabotagem	249,9	10,47
Hidroviário	125,3	5,25
Dutoviário	106,1	4,45
Aéreo	0,6	0,03
Total	2.386,7	100,00

Fonte: Confederação Nacional do Transporte (2021, p. 3)

Para Nascimento, Dalla Santa e Mussi (2016) a relevância do transporte de cargas tem seu destaque não apenas pelo fator de participação no Produto Interno Bruto (PIB) de uma nação, mas também por conta da interferência que tem no movimento e distribuição de produtos, repercutindo em todos os segmentos da economia. No panorama organizacional amplo, o transporte de cargas faz parte dos processos logísticos, com atribuição de ser um elemento na cadeia de suprimentos, com a responsabilidade no fluxo de cargas pelo país. As atividades de transporte no cenário de deslocamento de cargas revelam a importância, ou seja, a maior parte dos custos de logística na maioria das empresas.

Pelas rodovias brasileiras transita uma frota de veículos e equipamentos bem como ônibus (interestaduais, internacionais, intermunicipais, fretamento e urbanos) em que as quantidades são identificadas pelo demonstrativo da Tabela 2, conforme Boletim estatístico CNT de janeiro de 2021.

Tabela 2 – Frota de veículos para transporte de cargas e passageiros em 2021

Equipamento	Quantidade
Caminhão	2.879.080
Cavalo Mecânico	735.748
Reboque	1.852.654
Semirreboque	1.075.545
Ônibus interestaduais e internacionais	29.673
intermunicipais	57.000
fretamento	23.619
urbanos	107.000
Número de terminais rodoviários	173

Fonte: Confederação Nacional do Transporte (2021, p. 3)

Segundo Bartholomeu, Péra e Caixeta-Filho (2016), **nesta** perspectiva sistemas logísticos que se direcionam para utilização mais otimizada e eficiente dos veículos e migração para equipamentos com maior potencial de trabalho e melhores recursos de segurança, podem produzir vantagens adicionais de eficiência para o modal de transporte. Entretanto, além de inovações tecnológicas, é de fundamental importância o trabalho dos motoristas para a diminuição dos impactos econômicos (menor consumo de combustíveis, segurança no transporte, tempo na entrega etc.) e ambientais (menor emissão de gases poluentes, menos acidentes com derramamento de carga etc.) provocados pelo transporte rodoviário de carga (TRC).

Assim, o TRC tem sua importância no cenário logístico de movimentação de cargas pelo país, contribui para o desenvolvimento da nação, no entanto, para que tudo aconteça, a presença do ser humano é de relevado significado e, nesse caso, o motorista figura como agente profissional protagonista da situação.

2.2 Motorista como profissional

Segundo Escocard e Morais (2020) o Brasil é um país com extensas dimensões e tem o TRC como o modal mais usado, integrando o sistema logístico para abastecer a indústria e escoar a produção. Por esse aspecto, o fluxo seguro e adequado de mercadorias pelas estradas brasileiras está em função do transporte otimizado, de equipamentos apropriados e desempenho do profissional que conduz os veículos conforme as recomendações para o transporte.

A Lei 13.103/2015 que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista apresenta inicialmente algumas características a respeito desta categoria profissional, tais como:

Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

- I - de transporte rodoviário de passageiros;
- II - de transporte rodoviário de cargas. (BRASIL, 2015).

Os motoristas profissionais, de acordo com a CLT, são trabalhadores que têm vínculo empregatício com empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros e de TRC (BRASIL, 1943). É uma definição com o propósito de diferenciar o motorista empregado do motorista autônomo, já que a atividade autônoma é regulada pela legislação civilista.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao emitir a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), classificou o trabalho de motorista da seguinte maneira: motoristas de veículos de cargas em geral, motoristas de veículos de pequeno e médio porte e motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários (BRASIL, 2010).

Morais e Borges (2017) explicam que, de maneira geral, o motorista profissional, ou caminhoneiro como popularmente é identificado, detém grande conhecimento da vivência nas rodovias. É um trabalhador que se reveste de responsabilidade, visto que deve cuidar da carga e entregar no prazo acordado. E, finalizam, destacando que por esta interpretação e com base na legislação, a categoria de motorista profissional, tem seus deveres e direitos. Assim, como em diversas outras profissões, os motoristas podem desempenhar suas atividades nas condições de prestadores de serviço, na modalidade de autônomo ou com carteira assinada. No entanto, em qualquer categoria, o motorista deve desempenhar seu trabalho com responsabilidade.

3. MELHORIA DO DESEMPENHO POR MEIO DA CAPACITAÇÃO

De acordo com Dutra (2016), a informação e o conhecimento são elementos que integram a capacitação que se empreende nas organizações, e as configuram como motivadores de seu desempenho. O desenvolvimento dos recursos humanos nas empresas é de suma relevância no sentido de manter e ampliar o seu diferencial de competitividade, uma vez que o investimento em qualificação dos trabalhadores reverte-se em obtenção de melhores resultados e garantia de ser competitivo no mercado.

Colet e Liotto (2016) entendem que o conhecimento se torna fator significativo para a sobrevivência das organizações, pois em um cenário onde a incerteza se destaca como única certeza, a convicção de vantagem competitiva por longo tempo é o conhecimento. Também procuram mostrar que a capacitação quando implica no desenvolvimento humano e melhoria no desempenho das atividades sobressai como elemento que pode refletir em vantagem competitiva. Por esta perspectiva, as

organizações têm articulado estratégias para investimento em capacitação de seus funcionários, visando obter melhores resultados e ser cada vez mais competitivos. A capacitação profissional dos recursos humanos de uma empresa constitui-se como um fator estratégico fundamental e necessário, especialmente no sentido de que as atividades sejam realizadas com eficiência e eficácia, repercutindo em melhor desempenho empresarial.

Assim, a melhoria do desempenho operacional nas organizações, por meio da capacitação, vem em decorrência da elevação do nível intelectual na dimensão geral e específica. Constitui-se como expressão do investimento aplicado na aprendizagem humana no ambiente de trabalho, integrante da gestão do conhecimento, fatores que repercutem como demonstração da capacitação e desenvolvimento para o desempenho.

3.1 Aprendizagem Humana no Ambiente de Trabalho

Para Vianna (2015), a aprendizagem tem uma diversidade de definições, estando o seu delineamento em função da teoria admitida por quem a interpreta. O processo de aprender refere-se a transformações que acontecem na pessoa, que não podem ser caracterizadas como decorrentes da maturação, uma abordagem atinente a outra forma conceitual que tem relação com à idade ou fases da vida. Essas alterações, normalmente permanecem no transcorrer do tempo. Em destacar a aprendizagem de outras formas, os conceitos, em geral, demarcam essas mudanças como vindas da experiência e vivência do sujeito.

Para este autor, o processo de aprendizagem humana pode acontecer de diversas formas, no entanto, no ambiente organizacional, nem todas as circunstâncias que repercutem em aprendizagem podem ser consideradas como ações formais de capacitação, desenvolvimento e educação. Por forma de interpretação, existem outros termos que denotam ações de estímulo à aquisição de conhecimento que são: informação, instrução, capacitação, desenvolvimento e educação.

Na concepção de Pelissoli e De Bona (2017), a aprendizagem humana processada na empresa reflete no desenvolvimento organizacional que está fundamentada na concepção inicial de que os funcionários representam a base para as vantagens competitivas de uma empresa, pois participam na disponibilidade de produtos e serviços de elevada qualidade, excelência na prestação de serviços aos clientes, custos adequados

ou outros diferenciais. Todos estes fatores são decorrências das competências dos empregados que integram o quadro de trabalhadores, ou seja, o capital humano.

Para Silva (2016), a aprendizagem humana no ambiente de trabalho reflete o processo de sincronismo e desenvolvimento da capacidade dos funcionários de gerar respostas conforme às necessidades individuais e da empresa. Tem como fundamento o conceito da evolução do conhecimento de modo compartilhado e, também, no domínio pessoal, visto que os times talentosos são formados por sujeitos que detêm elevado nível de conhecimento. Nesse sentido, cada vez mais as organizações precisam valorizar o empreendimento da aprendizagem no sentido de elevar o nível intelectual de seus funcionários e conseguir estar sempre competitiva no mercado.

3.2 Gestão do Conhecimento e a Aprendizagem

De acordo com Chiavenato (2020), a era do conhecimento demarcou um avanço bem significativo no mundo e, para essa ocorrência, diversos aspectos contribuíram, tais como: as mudanças tecnológicas, econômicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que agem de modo conjugado e sistêmico. Nesse panorama, o recurso humano dentro de uma empresa passou a ser um elemento de suma importância, visto que é um ativo revestido de inteligência e atitudes, e sob esta observação, os funcionários podem representar o diferencial competitivo que sustenta e conduz o bom desempenho da organização, pela competência básica necessária que se converte em vantagem competitiva que se evidencia em um mundo globalizado, instável, mutável e com elevado nível de concorrência.

De acordo com Ribeiro e Izquierdo (2017), a gestão do conhecimento pode ser entendida como um sistema articulado para facilitar a procura, codificação, sistematização e difusão das vivências pessoais e coletivas dos talentos humanos que integram a empresa, para convertê-los em conceitos e direcionadores globalizados, de fácil compreensão e aplicável na elaboração de todas as atividades que compõem o processo produtivo de uma organização, na medida em que favorece a constituição de vantagens sustentáveis e competitivas em um ambiente dinâmico.

Para Silva (2016), a gestão do conhecimento, instituída e trabalhada nas organizações, tem seus objetivos no sentido de elevar o nível intelectual do quadro de funcionários e estabelecer vantagem competitiva perante os concorrentes. No entanto,

trata-se de um trabalho em que se destaca a aprendizagem estimulada e administrada pela gestão do conhecimento com o propósito de contribuir para as estratégias da organização.

Segundo Costa e Brito (2017), a aprendizagem que se processa nas empresas determina a construção, suplementação e organização dos conhecimentos e procedimentos que envolvem competência fundamental e sintonia na configuração de culturas adaptativas que possibilitam a eficiência e eficácia das atividades desempenhadas por meio das melhorias do uso do conhecimento e das habilidades de seu potencial de trabalho. Tem seu equacionamento determinado pelo desenvolvimento de atitudes promovidas pelas inovações ou transformações de padrões de saberes que não são claramente percebidos, mas que interferem de modo determinante nos resultados econômicos e sociais da organização.

Para Campos (2014), a aprendizagem se configura como um processo durável e frequente, que tem repercussões em todas as ações do ser humano. Apresentar a mecânica da aprendizagem é explicar o modo como a pessoa se desenvolve, adquire conhecimento do mundo em que vive, organiza seu comportamento e se adequa ao ambiente em que está inserida.

3.3 Capacitação e Desenvolvimento para o Desempenho

De acordo com Colet e Liotto (2016), o processo de capacitação gera competências nos indivíduos, fazendo com que se tornem mais produtivos, com potencial de alteração de tradicionais costumes, configurando novas atitudes, aperfeiçoando seus conhecimentos, procurando ser melhor nas realizações das atividades e, desta forma, participando ativamente do desempenho da organização. Por esse aspecto, a capacitação e o desenvolvimento são instrumentos significativos para as empresas, pois existe a necessidade de contar com trabalhadores preparados para a realização das operações e gerar valor agregado, com as atenções direcionadas aos resultados.

Na interpretação de Gil (2017), a capacitação é configurada como um processo educacional de curto prazo, com o propósito de expandir o potencial dos indivíduos no sentido de desempenhar com eficiência e eficácia as funções que ocupam na empresa. Já para Colet e Liotto (2016), a capacitação constitui-se como de grande importância para o funcionário e, por conseguinte, para a empresa. Institui-se de modo contínuo a motivação

dos trabalhadores e qualidade de vida, demarcando o ambiente de labor mais aprazível, harmonioso, transparente, ético e equilibrado.

Dutra (2016), o desenvolvimento de pessoas constitui-se como a habilidade de estruturar, motivar e qualificar o indivíduo ou o grupo para desempenho das atividades de médio e longo prazo do negócio, contemplando o potencial de promover um ambiente interno agradável ao trabalho e apresentar oportunidades de desenvolvimento.

Segundo Marras (2016), capacitação e desenvolvimento são duas dimensões diferentes, pois enquanto a primeira cuida de habilitar o trabalhador para execução de operações mais específicas, a segunda dá ao funcionário uma percepção do negócio, preparando-o para novas oportunidade a médio e longo prazo.

Para Chiavenato (2016), a capacitação é observada como um processo educacional de repercussão imediata que se utiliza de procedimentos sistemáticos e organizados em que as pessoas assimilam conhecimentos e habilidades técnicas para o desempenho de uma determinada finalidade. O desenvolvimento se demonstra como um processo educacional de longo prazo, que faz uso de procedimento sistemático e organizado em que o sujeito internaliza saberes conceituais para pretensões mais abrangentes. Por esta colocação, capacitação e desenvolvimento apresentam diferenças em quatro sentidos: o que é aprendido, como é aprendido, como a aprendizagem ocorre e, finalmente, quando a aprendizagem se evidencia.

Ainda para este autor, a capacitação e o desenvolvimento são instrumentos que fazem parte da gestão de pessoas que se processa na organização e que coloca a eficiência e eficácia do desempenho como meta. Apesar das diferenças conceituais, tanto a capacitação como o desenvolvimento, ao serem aplicados, corretamente, nas empresas, geram expectativas de obtenção de resultados na elevação do nível intelectual dos funcionários que vai refletir em vantagem competitiva para a organização em seu segmento.

4. CAPACITAÇÃO DOS MOTORISTAS DA LONGATO E A EFICIÊNCIA.

A Longato, desde sua criação, tem atuado nas operações agrícolas junto à usina. São mais de quinze anos de parceria que se sustenta pela disposição em participar dos processos de capacitação dos motoristas e, também, de modo independente, sempre que possível, mantém os funcionários atualizados com informações pertinentes ao exercício das atividades para que apresentem resposta positivas no transcurso do trabalho.

Existe o senso de responsabilidade por parte da Longato em cumprir, de forma correta, as regras e técnicas estabelecidas para realização das operações, pois sempre têm a premissa de evidenciar a segurança, eficiência, eficácia, manutenção dos equipamentos, menores custos e atenção com o meio ambiente. Ressalta-se que o conhecimento colocado em prática repercute em desempenho e, conseqüentemente, em qualidade de vida para os motoristas.

Com base nessa colocação, a Longato tem adotado o comportamento de sempre participar das capacitações oferecidas pela usina, no sentido de que os seus motoristas estejam em sintonia com as orientações técnicas e administrativas recomendadas, para que o resultado final dos trabalhos expresse desempenho favorável e com elevados níveis de eficiência e eficácia que são fatores fundamentais para assegurar a continuidade dos trabalhos e manutenção da parceria com a usina para prestação de serviços.

O programa de capacitação e sensibilização administrado pela usina para os trabalhadores da Longato, que atuam na prestação de serviço durante o período de safra, executando o transporte de cana da lavoura para a indústria, esteve baseado na direção defensiva para os motoristas e na segurança do trabalho em máquinas e implementos agrícolas para os operadores de trator e colhedora.

O conteúdo didático da capacitação procurou enfatizar aspectos relevantes apresentados pela NR 11 (transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais) e direção defensiva direcionados aos motoristas e pela NR12 (segurança no trabalho em máquinas e implementos agrícolas) orientado para os operadores de trator e colhedora. São documentos instituídos com o objetivo específico de contribuir para a realização das operações, observando as boas práticas adotadas no mercado e indicações da legislação para as atividades em pauta.

O curso básico de Direção Defensiva foi realizado nas dependências da usina, com estrutura apropriada para o evento, ministrado por instrutor do SEST/SENAT, unidade C 105 da cidade de Limeira. Durante o período de oito horas, por exigência legal, o curso teve como objetivo orientar, em seu conteúdo e apresentação, os condutores para que tenham uma conduta que reduza a possibilidade de ocorrência de acidentes de trânsito.

O curso Segurança na Operação de Máquinas Automotrizes ou Autopropelidas também foi ministrado por instrutor do SEST/SENAT, unidade C 105 da cidade de Limeira. Com duração de 24 horas, o curso foi orientado pelo objetivo de conhecer e aplicar as medidas de controle estabelecidas na NR12, para o cumprimento das condições

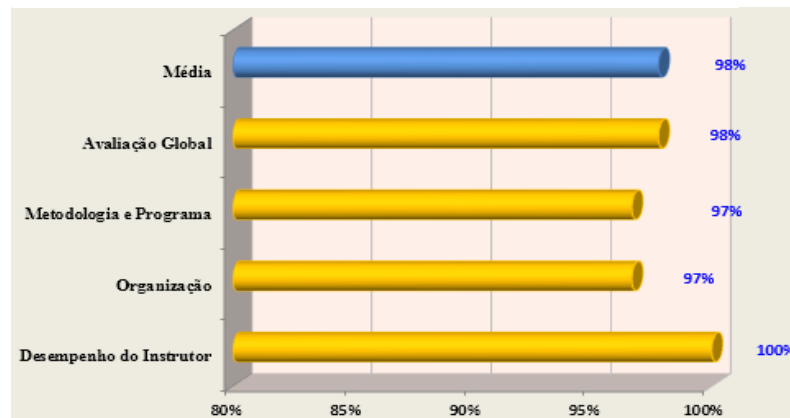
mínimas exigíveis, garantindo a segurança e integridade física dos operadores de máquinas e equipamentos automotrizes ou autopropelidos, em seu uso, sem prejuízo do disposto nas demais NRs.

Há de ser ressaltado que estes cursos se inserem no programa de capacitação e melhoria contínua instituído pela usina e acatado pela Longato, em função de uma mentalidade de se ter eficiência e eficácia nos processos. Em outras épocas, quando não se tinha essa preocupação, existiam ocorrências de acidentes e execuções em desconformidade com os planejamentos. Diante destes fatos é que a Longato passou a se comprometer junto à usina em participar das capacitações tanto para melhoria de conhecimento dos motoristas como para realização das atividades com aderência ao que é programado e, também, no acolhimento das normas e indicações sugeridas pela legislação vigente.

Os cursos ministrados aos motoristas da Longato, em sua pauta de apresentação, possibilitaram aprimoramento dos procedimentos empreendidos para o desempenho das atividades em que as operações passaram a ser executadas com mais segurança e determinação, refletindo em eficiência e eficácia, fortalecendo a parceria e relação contratual com a usina. Sem dúvidas, a aprendizagem sempre proporciona ampliação de conhecimento.

Ao final do curso, a participação dedicada dos motoristas em aprender possibilitou analisar a capacitação apresentada sob os aspectos do desempenho do instrutor, a organização, a metodologia e programa bem com uma avaliação global. Este procedimento, permitiu ter um apanhado de notas, que, tabuladas e calculadas, reproduziu médias para cada item observado e, conseqüentemente, uma média final, conforme estão ilustradas no gráfico da Figura 1.

Figura 1. Resultado final das avaliações do curso



Fonte: Longato, Russi e Rosa (2021).

Pode-se verificar que as médias para cada item avaliado representam elevado nível de satisfação expresso pelos motoristas que consideraram na totalidade, como excelente o desempenho do instrutor. A organização, a metodologia e programa, bem como a avaliação global obtiveram alto índice de aceitação. As médias dos itens, de modo conjunto, acusaram uma média geral de 98%.

Assim, pôde-se perceber que o curso oferecido pela usina aos motoristas da Longato, teve a participação de todos. Foi um evento que configurou a aprendizagem e se traduziu em aquisição de conhecimento com reflexos no desempenho das atividades em conformidade com a legislação e recomendações da usina. Essa capacitação internalizou nos motoristas um senso para melhor procedimento, comportamento e atitude nas realizações das atividades, demarcando eficiência e eficácia das operações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A capacitação dos motoristas da Longato, com observação para aprendizagem e melhoria no desempenho das atividades de transporte de cana-de-açúcar para a usina, no período de safra, em ambientes não formais, representou um grande desafio para a organização, definição de conteúdo programático e método de aplicação bem como ter instrutor preparado para função.

Procurou-se, mediante o curso ministrado, promover aquisição de conhecimentos e, ao mesmo tempo, cumprir a legislação. No entanto, o fator mais significativo expressa-se pela melhoria no desempenho das atividades em relação a outros tempos em que não

se tinha atividades de capacitação. Antes existia ocorrências de acidentes e execuções em desconformidade com as programações, hoje elevou-se o nível de aderência ao plano da usina.

Destaca-se que a informação possibilita ao indivíduo ter uma visão diferenciada do mundo em que vive. A busca e aceitação da informação caracteriza o processo de aprendizagem que conduz ao desenvolvimento pessoal, pois transforma os dados absorvidos em conhecimento que se constitui como elemento fundamental para o exercício das atividades.

Ressalta-se, portanto, a importância da capacitação dos motoristas da Longato como alternativa estratégica para elevação da eficiência operacional dos serviços prestados. A participação dos motoristas nos eventos de capacitação proporcionou aquisição de conhecimento e, conseqüentemente, melhorou o desempenho na realização das atividades, denotando a Longato como competitiva para a parceria com a usina.

A Longato expressou que a capacitação dos motoristas ao longo dos anos tem repercutido em benefícios para o profissional e para a empresa, pois as operações passaram a ser executadas com mais convicção, refletindo em eficiência e eficácia. O fator segurança do trabalho sempre está presente, o que reduz o risco de ocorrência de acidentes. A assertividade na elaboração dos serviços revela-se pela produtividade demonstrada. A conservação e manutenção dos equipamentos tornaram-se perceptíveis. E, finalmente, a eficiência é revelada no desempenho das atividades, contribuindo para a manutenção da parceria.

Assim, a busca pela melhoria na execução do trabalho passa pelo evento da aprendizagem integrante do processo de capacitação que possibilita ao funcionário adquirir conhecimento, tanto para sua vida pessoal como profissional. Dessa forma, a capacitação dos motoristas para a Longato foi observada como uma alternativa estratégica no sentido de aumentar a eficiência operacional.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, E. S. J. **Impactos de regulações ambientais sobre o transporte de cargas no Brasil: uma análise para o transporte de soja.** 2016. 217 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade de São Paulo. Piracicaba, SP, 2016. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde07062016163230/publico/Ednilson_Sebastiao_de_Avila.pdf. Acesso em: 21 de março de 2021.

BARTHOLOMEU, D. B.; PÉRA, T. G.; CAIXETA-FILHO, J. V. Logística sustentável: avaliação de estratégias de redução das emissões de CO₂ no transporte rodoviário de cargas. **Journal of Transport Literature**, São José dos Campos, SP, v. 10, n. 3, p. 15-19, jul. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/jtl/v10n3/2238-1031-jtl-10-03-0015.pdf>. Acesso em: 21 de março de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 27 de março de 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação brasileira de ocupações: CBO - 2010**. 3. ed. Brasília: MTE, SPPE, 2010.

BRASIL. Lei nº 13.103 de 2 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm. Acesso em: 25 de março de 2021.

BRASIL. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. **Política nacional de transportes**: livro de Estado. Brasília: MTPA, 2018.

CAMPOS, D. M. S. **Psicologia da aprendizagem**. 41. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2020.

COLET, D. S.; LIOTTO, A. M. A influência da capacitação no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, RS, v. 5, n. 3, p. 97-114, nov. 2016. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/2316-5537.16.31>. Acesso em: 21 de março de 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Boletins técnicos CNT**: fevereiro 2021. Brasília: CNT, 2021.

COSTA, C. G.; BRITO, L. Aprendizagem no trabalho: uma análise da percepção de gestores públicos. **Holos**, Natal, v. 33, n. 2, p. 393-408, fev. 2017. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5169>. Acesso em: 28 de março de 2021.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ESCOCARD, F. C.; MORAIS, A. S. C. Proposta de um sistema de transporte mais seguro e confiável para a condução de blocos e rochas ornamentais em rodovias. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, RS, v. 9, n. 1, p. 143-164, mar. 2020. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/5797>. Acesso em: 21 de março de 2021.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAIS, M. S. S.; BORGES, E. M. F. Uma análise sobre os riscos ocupacionais dos motoristas de caminhão. **Revista Científica FacMais**, Inhumas, GO, v. 9, n. 2, p. 199-225, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://revistacientifica.facmais.com.br/wp-content/uploads/2017/09/9.-UMA-AN%C3%81LISE-SOBRE-OS-RISCOS-OCUPACIONAIS-DOS-MOTORISTAS-DE-CAMINH%C3%83O.pdf>. Acesso em: 21 de março de 2021.

NASCIMENTO, G.; DALLA SANTA, E. D.; MUSSI, C. C. Uso da tecnologia da informação e desempenho do serviço de transporte rodoviário de cargas. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, RS, v. 16, n. 1, p. 210-233, jan/abr. 2016. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/834>. Acesso em: 21 de março de 2021.

PELLISSOLI, C. S. C.; DE BONA, A. S. Metodologia de ensino e aprendizagem sobre relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Revista Thema**, Pelotas, RS, v. 14, n. 1, p. 247-267, jan/mar. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/313960018_Metodologia_de_ensino_e_aprendizagem_sobre_relacionamento_interpessoal_no_ambiente_de_trabalho. Acesso em: 28 de março de 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo, RS: FEEVALE, 2013.

RIBEIRO, E. M.; IZQUIERDO, O. C. **Gestão do conhecimento e governança no setor público**. Salvador: UFBA, 2017.

SILVA, M. M. A gestão do conhecimento e a aprendizagem organizacional: contribuições para o processo de mudança e expansão em uma instituição de ensino superior do Paraná. 2016. **Dissertação** (Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações) – Centro Universitário Cesumar, Maringá, PR, 2016. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/presencial/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/MARA-MICHELA-DA-SILVA.pdf>. Acesso em: 28 de março de 2021.

VIANNA, V. A. **Elaboração de planos de capacitação**. Brasília: ENAP, 2015.