

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA *CAMPUS* GOVERNADOR
VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Maíra Gabriela Soares Souza

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CAMINHONEIROS
NO BRASIL:**

Uma análise da precarização e da garantia de direitos da categoria profissional

Governador Valadares

2023

Maíra Gabriela Soares Souza

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CAMINHONEIROS
NO BRASIL:**

Uma análise da precarização e da garantia de direitos da categoria profissional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares, como requisito parcial para obtenção da graduação em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Cynthia Lessa da Costa

Governador Valadares

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Souza , Maíra Gabriela Soares .

A precarização das condições de trabalho dos caminhoneiros no Brasil : uma análise da precarização e da garantia de direitos da categoria profissional / Maíra Gabriela Soares Souza . – 2023.
50 p.

Orientadora: Cynthia Lessa da Costa
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2023.

1. Caminhoneiro . 2. Relações de trabalho . 3. Precarização . 4. Captura da Subjetividade . I. Costa , Cynthia Lessa da , orient. II. Título.

Maíra Gabriela Soares Souza

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CAMINHONEIROS
NO BRASIL:**

Uma análise da precarização e da garantia de direitos da categoria profissional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares, como requisito parcial para obtenção da graduação em Direito.

Aprovada em ___ de ___ de ___

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Cynthia Lessa da Costa - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

Prof. Dr. Jean Filipe Domingos Ramos
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

Prof. Dr. Braulio de Magalhães Santos
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as razões que acarretam a precarização das condições de trabalho dos motoristas de caminhão no Brasil. Para tanto, a metodologia utilizada foi pesquisas bibliográficas, de legislações e jornais, sob os métodos descritivo e analítico. Neste sentido, buscou-se entender quais são as raízes desta precarização e, a possível contradição existente entre as paralisações nacionais realizadas por caminhoneiros, que possuem grande relevância político-social, e as reais condições de trabalho da própria categoria profissional, tendo por base a teoria da subjetividade cunhada por Ricardo Antunes. Desse modo, pretendeu-se fazer uma análise acerca da configuração das relações de trabalho pertinentes aos caminhoneiros, tanto no âmbito legal, como na prática vivenciada por eles, bem como as previsões legislativas acerca da temática, de modo a demonstrar como repercutem na conjuntura laboral destes trabalhadores. Além disso, analisou-se como diferentes agentes contribuem para as más condições de trabalho vivenciada por esta categoria, inclusive, o próprio caminhoneiro. Por fim, examinou-se a viabilidade da aplicação do instituto da parassubordinação aos motoristas de caminhão como forma de afastar a precariedade do trabalho e, concluiu-se pela necessidade de maiores estudos acerca destes trabalhadores, a fim de que se adote medidas que realmente promovam a proteção e garantia de direitos, sem tirar-lhes a autonomia que é traço tão caro a esta categoria.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Caminhoneiro. Precarização. Captura da Subjetividade.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the reasons that lead to precarious working conditions for truck drivers in Brazil. For that, the methodology used was bibliographic research, legislation and newspapers, under the descriptive and analytical methods. In this sense, we sought to understand what are the roots of this precariousness and the possible contradiction between the national stoppages carried out by truck drivers, which have great political and social relevance, and the real working conditions of the professional category itself, based on the theory of subjectivity coined by Ricardo Antunes. In this way, it was intended to make an analysis about the configuration of labor relations relevant to truck drivers, both in the legal scope and in the practice experienced by them, as well as the legislative forecasts on the subject, in order to demonstrate how they affect the labor situation. of these workers. In addition, it was analyzed how different agents contribute to the poor working conditions experienced by this category, including the truck driver himself. Finally, the feasibility of applying the institute of parasubordination to truck drivers was examined as a way to remove the precariousness of work and, it was concluded that further studies on these workers are needed, so that measures can be adopted that really promote the protection and guarantee of rights, without depriving them of the autonomy that is so dear to this category.

.

Keywords: Labor Relations. Truck driver. Precariousness. Capture of Subjectivity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	MOTORISTAS EMPREGADOS E NÃO EMPREGADOS.....	07
2.1	REGIME LEGAL	07
2.2	NA PRÁTICA	09
2.3	PRECARIEDADE DO TRABALHO DO MOTORISTA: ART. 7º AO 11 DA CONSTITUIÇÃO VS LEGISLAÇÃO DO MOTORISTA.....	14
3	RAÍZES DA PRECARIZAÇÃO	19
3.1	OS PODERES ESTATAIS	19
3.2	OS SINDICATOS	24
3.3	O PRÓPRIO CAMINHONEIRO – CAPTURA DA SUBJETIVIDADE.....	34
4	UM EQUILÍBRIO: O SISTEMA DE PARASSUBORDINAÇÃO APLICADA AOS CAMINHONEIROS, SERIA UMA ALTERNATIVA PARA AFASTAR A PRECARIZAÇÃO?	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

Uma classe de trabalhadores que por vezes não é alvo dos principais estudos acerca da configuração das relações de trabalho que se estabelecem e das condições de trabalho que possuem, é a caminhoneira. Entretanto, em detrimento disso, é uma categoria que possui uma expressiva força, a qual pode ser percebida especialmente quando exercem o direito de greve, momento no qual despertam diferentes olhares e geram grandes impactos na sociedade. Quando param, o Brasil para. Notória é a força que as paralisações realizadas por caminhoneiros possuem e a capacidade que eles têm em alcançar os objetivos pretendidos.

Todavia, uma contradição a essa força se apresenta quando se observa as condições de trabalho a que estes estão submetidos, como extensas jornadas de trabalho, baixa qualidade de saúde, alta probabilidade da ocorrência de acidentes, longo tempo dedicados a viagens e, por consequência, longe dos familiares, bem como ausência de tempo para atividades de lazer etc.

Neste sentido, a inquietação em relação às más condições de trabalho enfrentadas pelos motoristas de caminhão motivaram a pesquisa acerca desta temática. Assim, busca-se entender, especialmente, o contexto laboral em que estão inseridos os TACs - Transportadores autônomos de carga, sem desconsiderar os motoristas empregados, haja vista às matérias pertinentes se interligarem.

Desse modo, para compreender este cenário, é necessário entender quais são os elementos que configuram as relações de trabalho, bem como as garantias oriundas destas. Assim, para além do previsto na legislação específica e na Constituição Federal, é preciso vislumbrar a prática e as configurações que se apresentam no cotidiano destes trabalhadores, de modo a verificar se atraem ou afastam garantias para a categoria profissional.

Além disso, faz-se necessário entender como os Poderes Estatais e os sindicatos atuam diante desta problemática, bem como analisar como os próprios caminhoneiros agem diante das condições de trabalho que enfrentam.

À vista disso, o presente trabalho busca propiciar reflexões acerca deste tema e de caminhos que devem ser trilhados para viabilizar proteção e garantia de direitos aos motoristas de caminhão no Brasil.

2 MOTORISTAS EMPREGADOS E NÃO EMPREGADOS

Para compreender os direitos e garantias inerentes ao trabalhador, é necessário entender qual é a relação de trabalho que ele possui, se empregado, autônomo ou outra. Neste sentido, o presente capítulo busca apresentar quais são os requisitos legais para a configuração dessas relações, bem como os contornos que se apresentam na prática. Além disso, pretende-se fazer uma análise de alguns dispositivos constitucionais de modo a compará-los com o previsto na legislação específica dos motoristas de caminhão.

2.1 REGIME LEGAL

Para que exista uma relação de emprego, a legislação exige que haja a presença de 5 requisitos, os quais estão previstos no art. 3º da CLT, e como classificado por diferentes autores consistem em:

Subordinação, que diz respeito às determinações do empregador em relação aos serviços que serão realizados pelo empregado, não podendo este se recusar a fazê-las;

Onerosidade, preceituando que o trabalho deve ser remunerado, ou seja, o trabalhador receberá uma retribuição em razão do serviço prestado;

Pessoalidade, estabelecendo que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, razão pela qual o trabalhador não pode ser substituído sem a autorização do empregador;

Trabalho não-eventual, que dispõe que o trabalho não pode ser prestado de forma eventual, ainda haja subordinação e pessoalidade ;

Ser pessoa física, uma vez que não é possível o estabelecimento de vínculo de emprego entre o empregador e uma pessoa jurídica.

Assim, estando presentes os 5 elementos fático-jurídicos da relação de emprego, incide sobre a relação o Direito do Trabalho e, por consequência, o seu princípio da proteção. Desta forma, o trabalhador passa a ter direito à férias; 13º salário; seguro desemprego – na hipótese de desemprego involuntário; depósito do FGTS; salário mínimo; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; repouso semanal remunerado; horas extras; licença-maternidade e paternidade; aviso prévio; adicional de remuneração quando do exercício de atividades penosas, insalubres ou perigosas; direito de greve etc., como se observa nos 7º ao 11 da Constituição

Federal, art. 611-B da CLT, dentre outros. Ainda, na relação de emprego, é o empregador quem assume todo o risco do negócio, como dispõe o art. 2º da CLT.

Desse modo, a fim de afastar a aplicabilidade deste ramo do direito e o conjunto de garantias que ele oferece ao trabalhador, a todo momento o capital tenta criar mecanismos capazes de afastar a caracterização de algum dos elementos fático-jurídicos, desenvolvendo estratégias como, por exemplo, da terceirização.

A regulamentação da terceirização parte da lei n. 6.019/74, e esta consiste em uma relação triangular: o trabalhador, que presta serviços para a tomadora e, a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador – ocorrendo uma subcontratação da mão de obra, não havendo uma relação de emprego entre o trabalhador, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, e a empresa contratante (ROMAR, 2022). Como ressaltado pela autora, deve se destacar que “continua não podendo haver pessoalidade e subordinação direta com o tomador de serviços, sob pena de, com fundamento no art. 9º CLT, ser reconhecido o vínculo de emprego diretamente com este” (ROMAR, 2022, p. 74).

Dessa forma, percebe-se que o Direito Trabalho, em detrimento dos mecanismos criados pelo capital para modificar os fatos e, afastar garantias do trabalhador, cria dispositivos para combater este movimento e reforçar o seu princípio basilar: o da proteção. Isto porque, como revelado por Souto Severo e Souto Maior (2017, p.25)

a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho. Portanto, a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital.

Diante disso, insta ressaltar que o empregado é uma espécie de trabalhador, sendo que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, pois pode haver trabalhador autônomo, eventual, avulso, voluntário (CALVO, 2022) dentre outras espécies. Os trabalhadores que não possuem vínculo de emprego, não são regidos pela CLT, mas sim pelo Código Civil, pelo Código de Defesa do consumidor ou por legislação especial, a depender do caso (LEITE, 2021).

Ressalta-se que a CLT, após a reforma trabalhista, trouxe consigo o artigo 442-B, que dispõe sobre a contratação do autônomo.

Neste sentido, presume-se uma equidade entre os contratantes e, no caso do autônomo, ele exerce de forma habitual, por conta própria e sem subordinação a atividade profissional remunerada, diferentemente do trabalhador eventual, o qual presta a atividade de forma esporádica e sem habitualidade (ROMAR, 2022). Em razão de não haver subordinação, é o autônomo quem assume todos os riscos próprios da atividade, além disso, tem a possibilidade de contratar terceiros para auxiliar na execução dos serviços, como apresentado pela autora.

À vista disso, destaca-se que o trabalhador autônomo é uma categoria comum entre os caminhoneiros e, a que será foco nas reflexões propostas no desenvolver deste trabalho, sem desconsiderar as análises que dizem respeito ao motorista de caminhão empregado.

2.2 NA PRÁTICA

Tendo em mente a divisão entre trabalhadores empregados e autônomos, é importante destacar que existe uma zona cinzenta entre a autonomia e subordinação no caso do motorista de caminhão. Como apontado por Silva (2015), existem pelo menos três tipos distintos de relação de trabalho destes motorista: a do empregado, que é registrado conforme as normas da CLT; a do autônomo, que presta serviços para a empresa com o seu próprio caminhão e; a do motorista que presta serviços para o autônomo.

Pretende-se analisar neste ponto o que se vislumbra na prática, especialmente, do transportador autônomo de cargas – TAC, que consiste na pessoa física que tem como atividade profissional o transporte rodoviário de cargas, como definido pelo art. 2º, I, da lei 11.442/07. Ainda, o parágrafo 2º do mesmo artigo estabelece que o TAC deverá:

- I - comprovar ser proprietário, co-proprietário ou arrendatário de, pelo menos, 1 (um) veículo automotor de carga, registrado em seu nome no órgão de trânsito, como veículo de aluguel;
- II - comprovar ter experiência de, pelo menos, 3 (três) anos na atividade, ou ter sido aprovado em curso específico.

Neste sentido, como apontado por Silva (2015), o inciso ao utilizar a expressão “pelo menos um caminhão”, denota indícios de que o caminhoneiro autônomo poderá ser dono de mais de um veículo e, origina dessa forma, outro tipo de relação de trabalho.

A legislação, ao dispor sobre o contrato estabelecido entre a Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas – ETC, ou entre o dono ou embarcador da carga e o TAC, em seu art.4º, §§ 1º e 2º, distingue TAC-agregado de TAC- independente, o qual será definido pelo contrato firmado, sendo:

TAC-agregado aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa;
TAC-independente aquele que presta os serviços de transporte de carga de que trata esta Lei em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem.

Na sequência, o §3º dispõe sobre a terceira forma de relação de trabalho citada acima, entre o autônomo e o denominado TAC-auxiliar, estabelecendo que:

sem prejuízo dos demais requisitos de controle estabelecidos em regulamento, é facultada ao TAC a cessão de seu veículo em regime de colaboração a outro profissional, assim denominado TAC - Auxiliar, não implicando tal cessão a caracterização de vínculo de emprego.

Desse modo, o art. 5º da lei supracitada, deixa expresso que as relações decorrentes do contrato de transporte de cargas, abordadas acima, são de natureza comercial e não caracterizam vínculo de emprego em nenhuma hipótese. Entretanto, a despeito dessa previsão, ao analisar os contornos que se dão na realidade, percebe-se a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício, haja vista o princípio do contrato realidade e a presença dos elementos fático-jurídicos que identificam a relação de emprego, especialmente no caso do TAC-agregado e do TAC-Auxiliar.

Acerca destas previsões estabelecidas na lei citada, insta ressaltar, de forma mais detalhada, o que caracteriza um trabalhador autônomo propriamente dito. Como conceituado por Carlos Henrique Bezerra Leite, diz respeito:

aquele que trabalha por conta própria, assumindo os riscos do negócio. Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização da sua atividade, pois a desenvolve com

discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o modo, o lugar, o tempo e a forma de execução dos serviços (LEITE, 2021, p. 100).

Sendo assim, percebe-se que dentre os 5 elementos fático-jurídicos que caracterizam uma relação de emprego, a ausência de subordinação é o que distingue o trabalhador autônomo do empregado.

À vista disso, o transportador autônomo de cargas, embora pareça redundante, se enquadra na classe de trabalhadores autônomos, logo, a subordinação não é um elemento presente na prestação de seus serviços. Contudo, é importante ressaltar que:

o fato de o trabalho ser prestado sem subordinação não significa que há liberdade absoluta do trabalhador, sem que haja a possibilidade de qualquer interferência por parte do tomador dos serviços na execução do trabalho. O tomador dos serviços não interfere nas condições de trabalho do autônomo, seja na forma de sua prestação, seja nas questões técnicas que o envolvem, mas pode dar orientações gerais sobre o trabalho em si (ROMAR, 2022, p.62).

Com isso, na teoria, depreende-se que o transportador autônomo de cargas – aqui designado pela expressão “motorista de caminhão” – estabelece um contrato com a empresa que realiza a entrega de mercadorias e, quando demandado, caso queira, carrega o seu veículo e segue viagem para os destinos determinados. É esperado que a empresa estipule uma data para a chegada das mercadorias até os destinatários, bem como determine a rota que o motorista irá percorrer.

Entretanto, nota-se que a interferência do tomador dos serviços vai além destas orientações gerais, principalmente no que diz respeito à determinação do intervalo entre uma viagem e outra pela empresa¹.

Os caminhoneiros passam dias realizando a rota determinada, a depender da distância e dos imprevistos que acontecem – como nos casos de bloqueios nas pistas ou em virtude de problemas técnicos com os veículos - ficam até 30 dias fora de casa. Ao retornarem, colocam o caminhão em uma fila de carregamento da empresa, a fim de realizarem uma nova viagem e, por vezes, são demandados em menos de uma semana.

¹ A autora tem conhecimento desta situação em razão da convivência próxima com caminhoneiros.

Há a opção de recusar e ser realocado para o final da fila, contudo, isso pode gerar consequências indesejadas pelos motoristas, como ser determinado para a próxima viagem um destino malquisto ou, dependendo do número de recusas, a resolução do próprio contrato – o qual em alguns casos, inclusive, prevê esta penalidade.

Em uma modalidade de prestação de serviços em que a ausência de subordinação é o principal elemento que a caracteriza, não se espera que a empresa aja de forma a controlar os intervalos entre um carregamento e outro do caminhão. Pois, agindo dessa forma, escapa-se de uma relação de autônomo e parte-se para uma de motorista empregado, ainda que isso não esteja estipulado contratualmente.

Neste sentido, “embora o TAC auxiliar e o TAC não possuam nenhum tipo de vínculo empregatício formal entre si, ou com a empresa, é possível notar que esses trabalhadores estão diretamente subordinados às empresas de transporte” (SILVA, 2015, p. 31). Para além disso, haveria a possibilidade de perceber a existência de subordinação, de forma mais específica, entre o TAC e o TAC-Auxiliar.

A própria legislação que regulamenta o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros (lei nº 11.442/07), dispõe de dispositivos que viabilizam a descaracterização do vínculo empregatício. À exemplo, o art. 4º e 5º supracitados, haja vista que na prática comumente os transportadores prestam serviços para a mesma empresa, com frete ajustado a cada viagem e seguindo as ordens determinadas. Há uma mescla entre o TAC-agregado e TAC-independente em um único transportador e, embora haja a exclusividade e vestígios de uma subordinação, a legislação deixa claro que não haverá vínculo de emprego em nenhuma hipótese.

Neste mesmo sentido, após a reforma trabalhista, foi acrescentado na CLT o art. 442- B, dispondo que a “contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art 3º desta Consolidação”.

Nota-se que este artigo, em uma análise literal de sua redação, atua como forma de afastar a existência do vínculo de emprego das relações que contemplam os requisitos para tanto e, as configura como relação de trabalho autônomo.

À vista disso, como bem apontado por Carlos Henrique Bezerra Leite,

o art. 442-B da CLT revela a verdadeira intenção do legislador (*mens legislatoris*) de afastar o sistema de proteção jurídica do trabalhador previsto na Constituição Federal e na CLT, na medida em que afasta a possibilidade de reconhecimento da relação empregatícia quando houver contratação de trabalhador autônomo nos moldes formalmente engendrados. Ora, o art. 9º da CLT, que reconhece o princípio da primazia da realidade, considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos que regem a relação de emprego. Além disso, o novel art. 442-B da CLT deve ser interpretado conforme os princípios constitucionais que consagram o valor social do trabalho, a função socioambiental da empresa e do contrato de trabalho, a relação de emprego protegida, a busca do pleno emprego, dentre outros, que impedem a prevalência das formalidades engendradas pelas partes sobre o sistema de proteção constitucional/legal da relação empregatícia (LEITE, 2021, p.100)

Desse modo, estes dispositivos citados funcionam como forma de tentar afastar garantias e direitos tanto constitucionais quanto trabalhistas aos trabalhadores, buscando impedir a existência do vínculo empregatício. Porém, como apontado pelo autor, o art 9º da CLT funciona de forma a coibir a prática de fraude à proteção do trabalhador, pois no Direito no Trabalho, ainda que o contrato contenha determinados dispositivos, se na prática houver uma realidade divergente da pactuada, esta deve prevalecer.

Uma perspectiva interessante a se ressaltar é a de que, considerando que os TACs trabalham basicamente por produção, pois é a partir do frete obtido em cada viagem que é gerada a renda - frete este ajustado em contrato realizado com a empresa -, a relação existente entre a ETC e o TAC se caracteriza como de terceirização, haja vista que aquela repassa os serviços contratados para este (SILVA, 2015). Neste sentido, como aponta o autor:

a denominação 'autônomo', utilizada oficialmente, diz respeito apenas ao fato de não existir vínculo empregatício formal, pois, nessa atividade, não há autonomia alguma. Antes, esse tipo de relação de trabalho serve para precarizar ainda mais as relações de trabalho. Isso ocorre porque os motoristas são colocados em uma condição ainda pior do que do que muitos outros trabalhadores terceirizados, uma vez que devem possuir a parte fundamental dos meios de produção, o caminhão (SILVA, 2015, p. 34)

Portanto, embora teoricamente haja uma divisão clara e simples sobre o que configuraria uma relação empregatícia ou não, nas relações de trabalho cotidianas esta separação se apresenta de forma embaraçosa e complexa, se encontrando nos

mínimos detalhes o que permite a incidência de direitos e princípios protetores ao trabalhador, os quais, por vezes, são desconhecidos pela própria classe que os dá razão de existir.

2.3 PRECARIIDADE DO TRABALHO DO MOTORISTA: ART. 7º AO 11 DA CONSTITUIÇÃO VS LEGISLAÇÃO DO MOTORISTA

A profissão de caminhoneiro, embora já exista a muito tempo, foi regulamentada apenas em 2012, por meio da lei nº 12.619, a qual dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, conhecida como “Lei dos Caminhoneiros” (SILVA, 2015). Contudo, diversos dispositivos desta lei foram revogados e atualmente, a legislação que regula o exercício da profissão de motorista é a lei nº 13.103 de 2015, que, inclusive, alterou dispositivos da CLT e da lei 11.442/07, dentre outras modificações que trouxe consigo e passou a ser conhecida como “Lei dos Caminhoneiros”.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, em seus artigos 7º ao 11, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Sendo assim, dentre as matérias que são contempladas por estes artigos da Constituição, neste ponto será objeto de análise os que tratam sobre remuneração e jornada de trabalho, de forma a contrapô-los com o previsto na Lei dos Caminhoneiros - lei nº 13.103 de 2015.

O art. 7º, IX, CF, dispõe que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior ao do diurno, o que não é por acaso. Como apontado por Lima e Figueiredo (2015), o trabalho noturno é biologicamente e socialmente mais desgastante para o trabalhador do que o diurno, tanto em ordem física quanto mental, exigindo maior dedicação e energia, o que pode gerar maior fadiga. Em razão disso, pode ocorrer menor rendimento no labor e potencializar o risco de acidentes de trabalho.

Ademais, os autores revelam que atrelado a isso, há prejuízos de ordem social e familiar, haja vista que não há uma conciliação entre o trabalho noturno, o período de descanso e os hábitos da vida social. Então, como eles apontam, essa remuneração diferenciada funciona como forma de compensar o desgaste a mais suportado pelos trabalhadores do período noturno.

À vista disso, o art. 235-C da lei nº 13.103 de 2015 (o qual se insere na Seção IV-A “Do Serviço do Motorista Profissional Empregado”, que vai do art. 235-A ao

235-H), prevê que à hora de trabalho noturno dos motoristas empregados, se aplica o disposto no art. 73 da CLT, o qual regulamenta a remuneração desse labor.

Desse modo, caso o empregado realize jornada de trabalho noturna, é garantido o chamado adicional noturno. Geralmente, os trabalhadores que possuem vínculo empregatício com as empresas têm jornadas de trabalho diurnas e, na hipótese de trabalharem à noite, possuem horários fixos, mas, em muitos casos, realizam horários irregulares para responderem às demandas de entrega das mercadorias transportadas (MORENO e ROTENBERG, 2009 *apud* SILVA, 2015). No caso dos TACs, como via de regra trabalham em horários irregulares, realizam também jornadas noturnas (SILVA, 2015) sem receberem, contudo, remuneração devida superior ao trabalho diurno.

Em continuidade, os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal, preveem que a duração do trabalho normal deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo possível a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho e, em caso de realização de horas extras, a remuneração será de no mínimo cinquenta por cento a mais do que o pago pela hora normal trabalhada. O artigo 59 da CLT, em regulamentação a isso, dispõe que é possível realizar duas horas extraordinárias por dia.

A limitação da jornada reflete a intenção do ordenamento em viabilizar ao trabalhador momentos de lazer, familiares, sociais, políticos, bem como propiciar saúde, pois como apontado por Delgado (2019), pesquisas sobre saúde e segurança laborais ensinam que o contato extenso do trabalhador com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo para configurar potencial efeito insalubre de tais, de onde se depreende que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes, configura-se como medida profilática no contexto da medicina laboral. Além disso, a limitação da jornada de trabalho

conecta-se necessariamente com a proposta internacional de promoção do trabalho decente, vale dizer, aquele desenvolvido em condições de liberdade, igualdade, seguridade e dignidade (OIT, 2005, p. 5-7), e ambienta uma normatividade de princípios fundamentais, não só em razão da luta histórica pela afirmação de direitos relacionados a dignas condições de trabalho, como também porque

precisa ser associada, cotidianamente, a uma consistente política de saúde no trabalho (PORTO, 2009 , p. 73).

Neste ponto, a lei dos caminhoneiros em seu art.235-C, dispõe que a jornada diária do motorista profissional será de oito horas, admitindo a sua prorrogação por até duas horas extraordinárias ou, por até quatro horas extraordinárias, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo. Além disso, o §13 do artigo supracitado estabelece que “salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos”.

Ademais, como disposto no §1º, é considerado como “trabalho efetivo o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera”. Depreende-se assim, que o tempo de repouso não integra a jornada de trabalho e, não há nenhum efeito jurídico indenizatório peculiar (DELGADO, 2019). Em relação ao tempo de espera, no mesmo artigo é estabelecido que:

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

§ 11. Quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, sem prejuízo do disposto no § 9º.

§ 12. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º.

Desse modo, além do tempo de espera não integrar a jornada de trabalho, em relação ao que previa a lei 12.619/2019, houve uma redução do valor indenizatório pago por elas, haja vista que antes era conferido uma indenização sobre este tempo à base do valor do salário hora normal, mais 30% e, hoje, é pago

apenas os 30% do salário-hora normal, como disposto no §9º supracitado (DELGADO, 2019).

Em relação aos intervalos, o parágrafo 3º do mesmo artigo assegura onze horas de descanso dentro do período de vinte e quatro horas:

sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro , garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Ressalta-se que é possível prever por convenção ou acordo coletivo jornada especial de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso para o motorista empregado em regime de compensação, conforme art. 235 – F, da mesma lei.

De forma mais específica, o art. 235-C, §2º, estipula que:

Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro , exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

Ainda, nos termos do art. 235-D:

nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

O artigo ainda traz previsões sobre a possibilidade de fracionamento do repouso semanal e outras regulamentações de situações específicas acerca da jornada e modo de execução do serviço realizado pelo motorista.

Em relação a estas determinações estabelecidas no ordenamento jurídico, percebe-se que a despeito da jornada determinada pela Constituição Federal e pela

CLT, a Lei dos Caminhoneiros dispõe sobre a possibilidade de uma jornada diária mais extensa e com diferentes formas de fracionamento dos períodos de descanso.

No caso dos TACs, embora não sejam regidos por estas disposições específicas dos motoristas empregados, estão subordinados à limitação de jornada diária estabelecida na Constituição Federal.

Entretanto, como o TAC obtém a sua renda a partir do frete realizado por cada viagem, tendo ainda que desse valor extrair as despesas com o caminhão, gastos pessoais e com alimentação no período da viagem (SILVA, 2015), ultrapassar a jornada estabelecida a fim de otimizar o tempo e conseguir realizar mais viagens em um menor período de tempo, é algo visto com bons olhos. Ainda, destaca-se que “grande parte dos motoristas agregados não mora na cidade onde se localiza a transportadora, o que os leva a passar dias em seus caminhões aguardando uma nova viagem” (MORENO e ROTENBERG, 2009, p.131 *apud* SILVA, 2015, p. 35).

Importante ressaltar, que isso também é uma situação suportada pelos autônomos denominados independentes, como aponta o autor. Além disso, este período de espera para realizar a carga e descarga nas empresas não pode ser sempre considerado como período de descanso e pode durar dias, optando os motoristas por se alojarem na cabine dos próprios caminhões e realizar as refeições na própria cozinha do veículo, como maneira de economia (MORENO e ROTENBERG, 2009 *apud* SILVA, 2015).

No caso dos empregados, a despeito das previsões que viabilizam uma jornada ainda maior, o prolongamento dessa, por vezes, também se apresenta como relevante. Isso porque, considerando que:

os TACs trabalham exclusivamente por produção, a situação da maioria daqueles que são empregados por empresa não é diferente, pois seus salários também variam de acordo com comissão sobre o valor do frete ou de acordo com a quantidade de quilômetros percorridos (SILVA, 2015, p. 32).

Então, para os empregados que obtêm vantagens financeiras pela quantidade de quilômetros rodados, realizar um número maior de viagens dentro de um mesmo mês, por exemplo, é uma oportunidade bem quista, embora a consequência seja jornadas extensas e o mínimo de descanso.

À vista disso, percebe-se que a legislação acaba por viabilizar condições que precarizam o trabalho dos caminhoneiros, incluindo, como apontado por Maior

(2018), longas jornadas de trabalho, baixa remuneração, inexistência de proteção social, alto índice de acidentes decorrentes da atividade profissional, e o acolhimento para si do custo da produção, o que seria exclusivo do capital. Os caminhoneiros enfrentam péssimas condições de trabalho e, conjuntamente a isso têm “um papel central para a economia daqueles que possuem grande acúmulo do capital no país e possuem neste transporte rodoviário a dependência para que a circulação de sua produção possa ser realizada” (SILVA; ALVES; LAGE; 2019, p.6).

Há de se destacar que para além disso, é possível visualizar uma baixa qualidade de vida experimentada por estes trabalhadores, considerando o longo tempo fora de casa e, portanto, distante dos familiares; a inviabilidade de uma alimentação regulada; inconstâncias dos horários de sono; ausência de tempo para atividades de lazer; e em uma dimensão mais ampla, ausência para a própria obtenção de conhecimentos que viabilizam a construção de opinião crítica frente ao sistema que estão inserido, que revela, por conseguinte, uma limitação ao exercício da cidadania – que pode ser visualizada, por exemplo, quando das escolhas políticas realizadas por meio do voto.

3 RAÍZES DA PRECARIZAÇÃO

Tendo em mente o abordado anteriormente em relação a distinção entre relação de emprego e de trabalho, as previsões legislativas e as reais condições de labor dos motoristas de caminhão, neste ponto busca-se analisar quais são as raízes da precarização das condições de trabalho desta classe de trabalhadores.

3.1 OS PODERES ESTATAIS

As condições precárias de trabalho dos motoristas de caminhão é uma característica presente na profissão desde o seu surgimento, atrelado a isso, a existência de uma “concorrência selvagem” entre os caminhoneiros justificaram a necessidade do estabelecimento de regras específicas e o início de movimentos que acarretaria o processo de regulamentação da profissão (KOPRAN, 2012 *apud* BEZERRA, 2016, p.52). Ressalta ainda a autora que,

para o Departamento Nacional de Estradas e Rodagem (DNER, 1976) um dos principais problemas do transporte rodoviário de cargas seria o regime de trabalho com jornadas laborais prejudiciais a saúde, o que deveria ser o centro das propostas da regulamentação da profissão, pautada nas necessidades reais dos caminhoneiros e a fim de negociar os extremos dessa relação comercial: contratante e contratado (BEZERRA, 2016, p.53)

Como apontado anteriormente, a regulamentação da profissão de motorista de caminhão foi tardia, ocorrendo apenas em 2012, por meio da lei nº 12.619. Atualmente, a legislação que rege a categoria é a lei nº 13.103/2015. Delgado (2019, p. 1047), destaca que “o espírito da nova lei foi mais *desregulamentador* e flexibilizador do que o da precedente Lei n. 12.619/2012, permitindo maior alargamento da duração do trabalho e atenuando alguns preceitos protetores trabalhistas”.

A nova legislação foi promulgada em 2 março de 2015, e foi vista como uma resposta do poder público federal à greve dos motoristas autônomos, que contaram com o apoio do setor de logística e do agronegócio, na busca pela possibilidade de uma jornada de trabalho maior, dentre outras reivindicações². De antemão, nota-se uma possível divergência entre as constatações feitas pela doutrina, pelo Departamento Nacional de Estradas e Rodagem e pelo posicionamento adotado pelo Congresso Nacional.

Desse modo, especialmente no que diz respeito às extensas jornadas de trabalho, é comprovado como isso afeta a vida dos trabalhadores em diferentes âmbitos, englobando questões de ordem física, psicológica e das vivências sociais. Alinhando ao posicionamento adotado por Delgado, ressalta-se, por exemplo, que a lei nº 12.619/12 previa que a jornada diária de trabalho do motorista seria estabelecida na Constituição Federal ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo admitido a prorrogação da jornada por até duas horas extraordinárias, conforme o art. 235-C, §1º. A lei nº 13.103/15, embora preveja que a jornada do motorista seja de oito horas diárias, traz a possibilidade de que ela seja prolongada por até 4 horas extraordinárias, por meio de convenção ou acordo coletivo, viabilizando, portanto, a realização de uma jornada de doze horas.

² Lei dos caminhoneiros – Fique por dentro das normas previstas na lei federal 13.103. **Tudo Sobre Exame Toxicológico**, 06 mar. 2018. Disponível em: <<https://exametoxicologico.labet.com.br/lei-do-caminhoneiro/>>. Acesso em: 05 out. 2022.

Além disso, um outro ponto que se observa, o qual trouxe maiores responsabilidades para o motorista, foi a revogação do art. 2º da lei nº12.619/12, pois antes era obrigação do empregador controlar a jornada de trabalho e o tempo de direção dos motoristas, fosse por anotação em diário de bordo, papeleta, ficha de trabalho, ou por meios eletrônicos instalados no veículo. Agora, o parágrafo 14 do art. 235º C, da lei nº 13.103/15, prevê que esta responsabilidade não é mais da ETC, mas sim do motorista, sendo ele autônomo ou um profissional institucionalizado (BEZERRA, 2016).

À vista disso, dentre essas e outras modificações que a atual lei viabilizou, percebe-se que não houve uma atuação do Congresso Nacional tendente a proporcionar melhores condições de trabalho para os caminhoneiros. Pelo contrário, trouxe a possibilidade de maiores flexibilizações e, por consequência, a persistência das condições precárias de trabalho. Assim, apesar das reivindicações que precederam a mudança da legislação, os direitos trabalhistas deveriam ser contemplados em primeiro lugar e, para além disso, a proteção efetiva dos motoristas, em detrimento das paralisações e dos que aderiram/apoiaram a greve.

Neste mesmo sentido, em 2017 houve a Medida Provisória nº 808 (MP 808/2017), editada por Michel Temer, presidente à época. Essa MP tinha por objetivo a alteração da CLT e, em razão disso, havia conferido nova redação para o artigo 442-B, o qual dispõe sobre a contratação do autônomo. Este artigo estipula que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Com a Medida Provisória, o mesmo artigo possuía a seguinte redação:

442 – B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Como já mencionado no capítulo anterior, esse dispositivo, ainda que alterado pela MP 808/2017, surgiu com o intuito de afastar a viabilidade da caracterização da relação empregatícia nas hipóteses em que estão presentes na contratação do trabalhador autônomo os requisitos previstos em lei para a configuração do vínculo de emprego (LEITE, 2021). Desse modo, evidencia-se que a atuação do próprio Poder Executivo, no mesmo sentido que o Legislativo, foi no sentido de corroborar com a continuidade do cenário de más condições de trabalho e o distanciamento da efetivação do princípio da proteção, caro ao trabalhador.

A Medida Provisória não foi convertida em lei, ou seja, as alterações realizadas por ela perderam a eficácia. Entretanto, como apontado por Leite (2021, p. 103), “o art. 1º da Portaria 349, de 23.05.2018 do Ministério do Trabalho praticamente reproduz a MP 808”, uma vez que ela dispõe que:

Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.

§ 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

Embora este ato administrativo não possua força de lei, é possível considerar tais dispositivos inconstitucionais, em razão de o Ministério do Trabalho extrapolar o poder regulamentar próprio do Poder Executivo (LEITE, 2021). Mais, para além disso, observa-se uma postura contrária do esperado por um órgão que deveria primar pela efetivação de direitos e garantias dos trabalhadores em detrimento de adotar medidas que respaldam condutas desfavoráveis aos motoristas autônomos.

Como mencionado anteriormente, há variantes que possibilitam a verificação de indícios da presença de subordinação na prestação de serviço do TAC. Em relação a isso, o parágrafo 3º da Portaria 349 é uma orientação que contribui para que embora haja a subordinação na prestação do serviço, não seja reconhecido o vínculo empregatício, uma vez que mesmo conferida a possibilidade de recusa para realizar uma viagem determinada pelo contratante, é garantida a aplicação de penalidade, caso prevista no contrato. Ou seja, é legitimado a existência de um controle previsto no próprio contrato e, portanto, respaldado pela legalidade.

Ademais, destaca-se a tese firmada pelo STF no julgamento do recurso extraordinário com agravo nº 1121633. Este recurso foi interposto contra o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, e tinha como matéria de discussão jornada de trabalho, a qual é considerada umas das mais relevantes do Direito do Trabalho, e uma de suas fontes iniciais, haja vista que tem como foco a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Na oportunidade, o STF firmou a tese de que:

são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Assim, esta tese foi firmada no tema 1046, o qual dispõe sobre a “Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”. Desse modo, ressalta-se que a tese firmada, por ser de repercussão geral, legitima a validade de acordos ou convenções coletivas que afastam a aplicação de direitos trabalhistas, pactuadas em diferentes âmbitos e a diferentes categorias de trabalhadores, inclusive, a dos motoristas. Ademais, infere-se que a tese foi construída em cima de uma matéria que não deveria ser a base das discussões, haja vista se tratar de matéria que possui um patamar mínimo civilizatório.

3.2 OS SINDICATOS

Delgado aponta que a partir de uma análise da legislação em relação a definição de sindicato, enquanto um sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, é possível compreender:

sindicato como associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas(art. 511, caput, CLT *apud* DELGADO, 2019, p. 1591).

Neste sentido, em relação à organização sindical, o autor revela que a estrutura externa do sistema sindical no Brasil é “uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula (DELGADO, 2019, p.1602). Assim, ele aponta que, conforme o art. 8º, II, CF, a base territorial mínima dos sindicatos é o município, sendo possível a existência de uma base territorial mais extensa, inclusive de âmbito nacional, que é o caso dos sindicatos nacionais. As federações se referem à união de no mínimo cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica, como se depreende do art. 534, CLT. As confederações, por sua vez, dizem respeito à união de no mínimo três federações, consideradas as respectivas categorias e, possuindo sede em Brasília, de acordo com o art. 535 da CLT.

Além disso, o autor também fala da existência das centrais sindicais, que embora não componham o modelo corporativista e, conforme a jurisprudência, não possuem representação jurídica e prerrogativa negocial coletiva, considera-se que ela é uma “entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda aos requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos”(DELGADO, 2019, p. 1604). Assim, como destacado por ele, a legislação dispõe que cabe a central sindical:

- I — coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas;
- II — participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição

tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores (art. 1º, I e II, Lei n.11.648/2008).

Acerca deste panorama, interessante destacar que a natureza jurídica do sindicato “consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores” (DELGADO, 2019, p. 1616). Desse modo, como bem assinalado pelo autor, não se trata de um organismo estatal.

À vista disso, na defesa e luta pela garantia de direitos e proteção do trabalhador, o sindicato é uma figura de extrema importância e desenvolve o papel de representação e voz dos operários, sendo incumbido a ele o papel das negociações e a realização de acordos. A organização de greves, por exemplo, pode ser considerada uma atuação típica dos sindicatos.

Nos termos de Delgado (2019), após a negociação coletiva ter alcançado os seus objetivos, é instaurada uma situação de conciliação no âmbito econômico-profissional alvo das discussões. Todavia, como apontado por ele, no decorrer deste caminho da negociação pode surgir a figura da greve, que se mostra como um instrumento para coibir a sua não realização de forma conciliatória, valendo os trabalhadores, então, deste mecanismo de defesa dos próprios interesses, que acaba por revelar o exercício de pressão, força e relevância que essa classe possui. Neste sentido, a greve se mostra como meio pelo qual os trabalhadores, no intuito de alcançarem os seus objetivos referentes ao mundo trabalho, se valem, exercendo intimidação e persuasão sob os empregadores.

O direito de greve, entendido como uma garantia democrática, está previsto no artigo 9º da Constituição Federal de 1988, bem como na lei nº 7.783/89. Assim, o parágrafo primeiro e segundo da lei supracitada prevê que é assegurado o direito de greve, cabendo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre quais os interesse que devem por meio dele se defender; sendo considerado legítimo o exercício desse direito a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. Sendo assim, nos termos de Maurício Godinho Delgado:

A natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às

sociedades democráticas. É exatamente nesta qualidade e com esta dimensão que a Constituição de 1988 reconhece esse direito (art. 9º). É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos esses fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias (DELGADO, 2019, p. 1721).

Neste sentido, a greve se apresenta como uma espécie de autotutela, nos termos cunhado por Delgado (2019), permitida pelo ordenamento jurídico, que viabiliza a conquista de direitos caros aos trabalhadores face aos empregadores, além de permitir, em certa medida, uma paridade de poderes entre ambas classes. Insta ressaltar que esse direito, assim como outros fundamentais, não se apresenta de forma absoluta, estando abarcado na legislação os critérios a serem observados para o seu exercício.

Cabe destacar que embora os objetivos das greves, via de regra, estejam vinculados a uma vertente econômico-profissional ou contratual trabalhista, há movimentos grevistas que não estão literalmente ligados a objetivos relativos ao contrato de trabalho, como é o caso das greves políticas, que se revelam em consonância com a Constituição Federal desde que apresentem uma verdadeira ligação com temas relevantes aos interesses profissionais dos grevistas (DELGADO, 2019). Neste sentido, não apenas o empregador, mas também o Estado pode se figurar como parte frente ao exercício do direito de greve nos casos em que esteja envolvido a garantia de direito ao trabalho, a seguridade social, direitos de saúde e segurança do trabalho, ou seja, em que as discussões e delineamentos tenham um viés de políticas econômicas e sociais que toquem os trabalhadores, haja vista que o direito de greve viabiliza a participação destes nos direcionamentos políticos que os atingem, possibilitando que haja o exercício da cidadania e a consolidação da democracia. (GOMES; PINTO; PINTO, 2020).

Kapron (2012), tomando como referência o crescimento dos movimentos grevistas em torno do chamado por ele de “novo sindicalismo”, e as décadas de 1980 e 1990, aponta que não há um movimento sindical voltado para os caminhoneiros, considerando os caminhoneiros de transporte rodoviário de cargas, como sendo trabalhadores não grevistas. Acerca deste novo sindicalismo, ele explica que:

nos anos finais da década de 1970 entre a crise do ‘modelo econômico da ditadura’, as dissidências no ‘bloco no poder’, as medidas liberalizantes com o fim do Ato Institucional n. 5 (AI 5) e a Anistia Política passou a haver a ascensão do movimento sindical no país com proeminência nas greves de 1978 promovidas inicialmente pelos sindicalistas metalúrgicos de São Paulo que foram tornadas como marco do ‘novo sindicalismo’. A partir daquele momento houve o crescimento expressivo dos movimentos grevistas alastrando-se para outras categorias profissionais e tornando-se um dos símbolos do processo de redemocratização das atividades políticas no país (KAPRON, 2012, p. 129).

O autor aponta como explicação para a baixa ação grevista dos caminhoneiros o trabalho ser realizado de forma individual e a “intensa concorrência pelas cargas que induz a uma disputa entre os motoristas, nos altos índices de trabalho informal e na grande presença de trabalhadores autônomos” (KAPRON, 2012, p. 134). Além disso, há uma baixa sindicalização desses profissionais, estando abaixo da média quando comparado com os outros trabalhadores do Brasil (SANTOS, 2007, p. 103 *apud* KAPRON, 2012, p. 132).

Em uma análise sobre a “formação das entidades sindicais ligadas ao transporte rodoviário de cargas do Brasil originalmente houve três tipos básicos de representação segundo o estipulado na legislação. Foram formados os sindicatos patronais, dos trabalhadores assalariados e dos motoristas autônomos” (KAPRON, 2012, p. 137).

Em âmbito nacional, os sindicatos patronais, em 1963, se reuniram e fundaram a Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC & Logística), tendo se definido como a “legítima representante do empresariado dos setores de transporte de cargas e logística brasileiros” (NTC e LOGÍSTICA, 2010 *apud* KAPRON, 2012, p. 138). Ressalta que a tentativa de organização nos sindicatos patronais, seja pelo critério de sindicatos regionais ou por tipo de transporte, é ação empresarial, que se apresentou de forma mais acentuada a partir de 1980 e viabilizou a união da entidade em representação nacional (SANTOS, 2007, p. 94 *apud* KAPRON, 2012).

Em razão disso, os trabalhadores acabaram sendo representados por diferentes sindicatos, no caso dos motoristas empregados,

foi usada a nomenclatura ampla variando entre Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário ou Sindicato dos Condutores

de Veículos Rodoviários, de modo que agregado ao nome colocava-se a abrangência da base territorial (KAPRON, 2012, p. 138).

O autor ainda aponta que na primeira década do século XXI os sindicatos se unificaram na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Terrestre (CNTT), fundada em 1953, e na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Terrestre – da Central única dos Trabalhadores (CNTT-CUT), criada em 1989.

Já em relação aos motoristas autônomos, estes “se organizaram a partir do Sindicato dos Condutores Autônomos junto com a indicação da sua base territorial e tornaram-se conhecidos com a sigla SINCAVER” (KAPRON, 2012, p. 138), destacando que esses sindicatos representavam tanto os motoristas de caminhão autônomos quanto os taxistas. Como aponta o autor, a partir de 1980 houve a formação dos SINDICAMs, sendo sindicatos unicamente de caminhoneiros autônomos, os quais seguem uma tendência de realizarem uma representação para diversas cidades ou em nível estadual, como por exemplo, o Sindicato do Transportador Rodoviário Autônomo de Bens do Estado de Minas Gerais (Sindicam de MG), fundado em 2009 (KAPRON, 2012, p. 142).

Isto posto, a partir da Constituição de 1988 e as modificações que ocorreram na legislação referente aos sindicatos, surgiram entidades que viabilizam uma confusão entre si do papel político que exercem, destacando-se um embaraço no que é prerrogativa e obrigação dos sindicatos, das associações e até mesmo das cooperativas (KAPRON, 2012, p. 138).

Neste sentido, o Movimento União Brasil Caminhoneiro (MUBC), é exemplo de entidade que atua de modo paralelo ao “sindicalismo de Estado”, e teve grande destaque nas mobilizações acerca da greve nacional ocorrida em 1999, defendendo pautas de interesse dos empregados, autônomos e comissionados (KAPRON, 2012, p. 139), além de estar a frente de outras paralisações que ocorreram após este marco. Insta ressaltar que:

além de não estar registrado como entidade sindical, o referido ‘movimento’ apoiou publicamente candidatos nas eleições municipais pelo país em 2000 e se refere como receptivo ao ‘apoio’ de entidades diversas como as ‘associações de classe, sindicatos, federações, cooperativas, empresas de transporte, postos de gasolina, mecânicos, eletricitistas’ e outras (KAPRON, 2012, p. 139).

Um aspecto interessante a se destacar é que o MUBC tem como líder Nélio Botelho, considerado empresário e proprietário de diversos caminhões³, sendo ele também dirigente sindical, de acordo com diferentes reportagens. Neste ponto, percebe-se a existência de uma incongruência quando apenas uma figura lidera as mobilizações de uma greve nacional representando diferentes classes de trabalhadores. Embora possa existir pautas que sejam de interesse comum entre empregados, autônomos e da própria empresa, sem dúvidas haverá interesses conflitantes, motivo pelo qual se mostra indispensável a representação específica de cada categoria, em sua forma típica, exercida pelos sindicatos.

À vista disso, passa-se a uma análise de quais foram as entidades que estiveram à frente das greves nacionais de caminhoneiros que ocorreram no país a partir de 1999 e ocasionaram maior repercussão, bem como das pautas reivindicadas. Desse modo a greve ocorrida em 1999

ficou conhecida como uma das mais expressivas no setor de transportes, por ter conseguido a mobilização de caminhoneiros em quase todo o país, congestionando vias e ameaçando o abastecimento de produtos em diversas cidades [...].

Supermercados, armazéns de feiras, viram seus estoques escassearem consideravelmente em questão de vinte e quatro horas; postos de gasolina ficaram com suas bombas vazias e algumas grandes indústrias foram obrigadas a parar máquinas, por falta de matéria prima. [...]

Nas principais rodovias [...] presenciavam-se engarrafamentos quilométricos, que impediam o tráfego mesmo daqueles que não se propunham a aderir ao movimento (ROSA, 2006, p. 89-90 *apud* KAPRON, 2012, p. 176).

Kapron, citando Inavi Rosa, aponta que “a iniciativa partiu do dirigente sindical, Nélio Botelho, presidente do Movimento União Brasil Caminhoneiro, do Rio de Janeiro, enviando cartas para diversas entidades de todo o Brasil, pregando panfletos nos postos de gasolina e recorrendo a programas de rádio” (ROSA, 2006, p. 90-91 *apud* KAPRON, 2012, p. 176). Insta ressaltar, que uma mesma pessoa é dirigente sindical e lidera um movimento que é considerado paralelo aos sindicatos,

³ Fonte: Líder dos protestos de caminhoneiros é empresário. **Hoje em Dia**, 20 de nov. de 2021. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/lider-dos-protestos-de-caminhoneiros-e-empresario-1.168650>. Acesso em: 05 fev. 2022.

o que se apresenta um tanto quanto singular, ainda que possam convergir os objetivos do sindicato e do movimento.

As principais reivindicações foram em relação a:

‘redução das tarifas de pedágio’, a ‘aprovação de uma lei que regulasse o cálculo do frete e garantisse o reembolso de despesas como alimentação, pagamento de pedágios e gastos com manutenção dos veículos durante as viagens’ e ‘exigências na alteração do Código Brasileiro de Trânsito, no que dizia respeito à perda de pontos na carteira de habilitação’. A autora ainda destacou ‘outras exigências’ como ‘melhoria nas condições das estradas, segurança e diminuição no preço do óleo diesel’ (ROSA, 2006 *apud* KAPRON, 2012, p. 176).

Pelas pautas pleiteadas, ressalta-se o dito anteriormente sobre a possibilidade de convergir os interesses. Por exemplo, em relação ao tabelamento do frete e a redução dos pedágios, são pontos que podem ser considerados interessantes tanto para os empregadores, quanto para os autônomos, sendo estes tanto o TAC ou o TAC- auxiliar.

Diante das manifestações, foi realizado um acordo, mas não houve um “consenso no movimento grevista sobre essas negociações encaminhadas com o governo, ocorrendo dissidências e ações contrárias a partir de alguns sindicatos de autônomos que ainda por mais alguns dias realizaram ‘focos localizados’ de ‘protestos’” (ROSA, 2006 *apud* KAPRON, 2012, p. 177). O autor aponta que as divergências ocorreram principalmente em relação aos posicionamentos acerca do governo e em razão da “não proeminência entre as pautas daquelas mais estritas as relações internas as empresas, notadamente nas questões trabalhistas entre os empregados com seus patrões” (KAPRON, 2012, p. 177). Desse modo, aponta que a greve foi mais direcionada aos autônomos e aos empresários, de modo que os empregados ficaram na tangente das reivindicações (KAPRON, 2012).

Tendo em vista este cenário, o autor pondera que é necessário ressaltar

algumas condições panorâmicas do setor, como os sindicatos e demais entidades diferenciados para os autônomos e para os empregados potencializando a fragmentação nas ações reivindicativas, a baixa sindicalização no setor e a grande diversidade de entidades como sindicatos, associações, cooperativas e entidades paralelas muitas vezes ainda segmentadas por tipo de transporte que tem atuado como representação política dos caminhoneiros (KAPRON, 2012, p. 179).

Em continuidade, embora nos anos 2002; 2004 e 2012 haja registros da existência de paralisações dos caminhoneiros que ultrapassaram a dimensão local e até mesmo estadual, em razão da ocorrência de maior repercussão, faz-se um salto e passa-se a analisar as greves a partir de 2013.

Sendo assim, em 2013 a greve foi organizada pelo Movimento União Brasil Caminhoneiro e tinha como principais pautas “o subsídio no preço do óleo diesel, a criação da Secretaria Nacional de Transporte Rodoviários de Carga e a isenção de pedágios em todas as estradas” (MORENO et al., 2018). Conforme a reportagem, não houve negociação com o governo, e foi determinado o desbloqueio das estradas, sob pena de multa. A notícia ainda aponta que a CUT (Central Única dos Trabalhadores) considerou este e outros protestos que vinham acontecendo neste período, uma estratégia patronal, que tinha o objetivo de derrubar as garantias conquistadas com a Lei 12.619/12, sancionada pela presidenta Dilma Rousseff.

Em 2015 ocorreram duas paralisações, uma no mês de março e outra em novembro. A primeira reivindicou principalmente baixa do preço do diesel; aumento do preço do frete e; diminuição do valor dos pedágios, sendo os mesmos pagos pelo embarcador⁴. As notícias apontam que não houve apenas uma entidade envolvida nesta manifestação, sendo considerado um movimento não centralizado, estando presente a figura dos sindicatos e associações.

Em novembro, as principais pautas eram a saída da presidente Dilma Rousseff; aumento do valor do frete; diminuição dos impostos e a redução do preço do combustível (MELLO; SOUTO, 2015). A reportagem aponta que a greve foi iniciada pelo Comando Nacional do Transporte (CNT), e que os caminhoneiros diziam ser autônomos e desvinculados dos sindicatos que representavam a categoria. “Entidades como a Confederação Nacional dos Transportes Autônomos (CNTA), a União Nacional dos Caminhoneiros (UNC) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística da CUT (CNTTL) divulgaram nota contra o protesto”, por considerarem que os protestos se tratavam de uma estratégia de um grupo que tentava “usar os caminhoneiros em prol de interesses políticos, que nada têm a ver com a pauta de reivindicações da categoria” (MELLO; SOUTO, 2015). “O

⁴Fonte: Queda no preço do frete e altas do diesel e pedágio originaram protestos. **G1 Economia**, 25 de fev. de 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/02/entenda-os-principais-pontos-da-greve-dos-caminhoneiros.html>>. Acesso em: 05 fev. 2022.

movimento foi criticado também pela Associação Brasil Caminhoneiro (ABCAM), que considerou o ato político” (MELLO; SOUTO, 2015).

Diante das manifestações feitas no início daquele ano, foi realizado um acordo com representante de sindicatos e associações, com exceção do Líder do Comando Nacional do Transporte, tendo o governo se comprometido a sancionar sem vetos a lei dos Caminhoneiros, não realizar ajuste no preço do diesel pelos seis meses seguintes e favorecer o financiamento de caminhões (MORENO et al., 2018). Em relação aos movimentos realizados em novembro, foi estipulada uma multa para os veículos que estivessem bloqueando a passagem nas estradas, bem como para os organizadores (MORENO et al., 2018).

Após estes acontecimentos, em 2018 houve novamente uma greve dos caminhoneiros que teve grande repercussão e gerou impactos nacionais, como falta de combustível em várias cidades e a falta de produtos em supermercados (PONTES, 2018). As principais pautas eram a redução do preço do diesel e o fim da política de aumentos diários da Petrobras; acabar com o pedágio para eixo suspenso; que houvesse uma cobrança diferenciada de IPVA para os autônomos; que fosse criada uma nova política de preço sobre todos os combustíveis e que Michel Temer, presidente à época, saísse da presidência (MORENO et al., 2018). O movimento foi considerado como não centralizado, tendo relatos de que pelo menos 11 entidades participaram da primeira tentativa de acordo com o governo, mas houve outros grupos e caminhoneiros autônomos envolvidos nas manifestações (MORENO et al., 2018). Entretanto, a reportagem pondera que o início das manifestações foi após o “ultimato da Associação Brasileira dos caminhoneiros (Abcam), cobrando isenção de impostos (PIS/Cofins) sobre o diesel”. Após uma semana do início das paralisações, a Abcam se manifestou dizendo que o grupo teve as reivindicações atendidas, entretanto, os caminhoneiros que desejam voltar a trabalhar foram impedidos por “intervencionistas” que objetivavam “derrubar o governo” (MORENO et al., 2018). Ainda, como destacado, tanto a Força Sindical quanto a CUT, divulgaram nota apoiando as manifestações que estavam ocorrendo.

Diante desta análise sobre as greves que ocorreram, infere-se que de um modo geral, os sindicatos não estão de forma central nas iniciativas das greves, embora representantes sindicais estejam, como é o caso das greves iniciadas pela MUBC, em que diferentes sindicalistas a compõem. Além disso, destaca-se que as principais pautas reivindicadas, embora possam representar interesse dos

motoristas de caminhão, em sua maioria, não refletem efetivamente pautas que tratam de forma direta de direito e garantia dos trabalhadores, sejam autônomos ou empregados.

À vista disso, tendo em mente a importância da representação sindical e o seu objetivo basilar de defender os interesses dos operários, Ricardo Antunes aponta que:

os sindicatos operaram um intenso caminho de institucionalização e de crescente distanciamento dos movimentos autônomos de classe. Distanciam-se da ação, desenvolvida pelo sindicalismo classista e pelos movimentos sociais anticapitalistas, que visavam o controle social da produção, ação esta tão intensa em décadas anteriores, e subordinam-se à participação dentro da ordem. Tramam seus movimentos dentro dos valores fornecidos pela sociabilidade do mercado e do capital. O mundo do trabalho não encontra, em suas tendências dominantes, especialmente nos seus órgãos de representação sindical, disposição de luta com traços anticapitalistas. As diversas formas de resistência de classe encontram barreiras na ausência de direções dotadas de uma consciência para além do capital (ANTUNES, 2015, p. 55).

Neste sentido, embora houvesse a presença sindical nas paralisações, a inexistência de uma atuação dominante em grande parte delas e de uma atuação diretamente voltada aos interesses dos trabalhadores, levam a pleitos que não combatem a precarização.

Diante disso, Silva indica que:

a maior dificuldade apontada para a conquista de melhores condições de trabalho é a falta de união dos caminhoneiros, que segundo esses profissionais, não ocorre apenas por individualismo ou por trabalharem isolados, mas, especialmente, pela fragmentação das entidades representativas da categoria. Existem muitas delas, incluindo sindicatos, mas não há um diálogo entre tais entidades. Além disso, os participantes da pesquisa não reconhecem a maior parte dessas instituições como legítimas. Alegam ainda que muitos desses sindicatos são “vendidos” e são estruturados com a intenção de conseguir vantagens para seus dirigentes (SILVA, 2015, p. 136).

Frente ao exposto, percebe-se que a ausência da presença efetiva dos sindicatos é, em si, uma contribuição para a precarização das condições de trabalho dos caminhoneiros, haja vista que os caminhoneiros têm uma capacidade de mobilização acima da média dos outros trabalhadores no Brasil e, se os movimentos sindicais não se inserem, eles contribuem para que essa força dos caminhoneiros

seja aproveitada por pessoas e entidades que não necessariamente tem o melhor interesse dos caminhoneiros em mente.

3.3 O PRÓPRIO CAMINHONEIRO – CAPTURA DA SUBJETIVIDADE

Diante das greves nacionais mencionadas no tópico anterior e as principais pautas destacadas, percebe-se a existência de uma contradição entre as paralisações nacionais dos caminhoneiros, que possuem uma grande relevância político-social, e as reais condições de trabalho da própria categoria profissional. Se tratando de uma classe que move o país, possuindo tamanha relevância ao ponto de conseguirem impactar saúde, alimentação e locomoção, indaga-se: considerando-se a expressiva força que os caminhoneiros possuem, por que enfrentam condições tão precárias de trabalho? As pautas reivindicadas militam em interesse próprio da categoria, objetivando conquistar melhores condições de trabalho para a própria categoria? Ou ao contrário, pleiteiam por interesses do capital?

À vista disso, Ricardo Antunes (2015), revela que na década de 80 houve significativas transformações no âmbito do trabalho nos países em que o capitalismo já era desenvolvido, transformações essas que foram tão intensas “que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a forma de ser” (ANTUNES, 2015, p.33).

Ele afirma que foi inaugurado um novo modelo de produção, o toyotismo, que veio como forma de se adequar às novas exigências do capitalismo. Assim, os novos processos de trabalho trouxeram consigo o interesse “pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica de mercado” (ANTUNES, 2015, p.34). Neste sentido, as formas de produção passam por diversas mudanças, as quais, de uma forma mais acentuada, incidem sobre os direitos trabalhistas, tornando-os flexíveis e desregulamentados, a fim de que se adequem ao novo sistema (ANTUNES, 2015).

Diante disso, percebe-se que as essas transformações ocorridas no modo de produção, não afetaram apenas a forma de prestação do serviço, mas a própria forma de ser dos trabalhadores, os que se encontram tão envolvidos por este

sistema que acabam por terem a própria subjetividade capturada pelo capital e, por conseguinte, a limitação de reivindicarem por interesses próprios quando do exercício do direito de greve.

A título de exemplo, em relação a defesa de uma legislação que supostamente é mais benéfica para o trabalhador, impondo maiores restrições, como a duração da jornada, percebe-se uma resistência dos motoristas quanto a determinação de uma jornada de trabalho “reduzida”, haja vista que dado o tempo que permanecem nas estradas, com o intuito de estarem o quanto antes perto dos familiares e obterem uma renda melhor, preferem determinarem a própria duração da jornada de trabalho, a cumprirem o estipulado na legislação. Ademais,

além da divergência perceptiva entre os próprios profissionais é possível identificar, também, o conflito de interesses entre contratantes e contratados que revela motivações díspares na luta pelos direitos da profissão: de um lado os representantes do capital são beneficiados por ter a jornada laboral bem definida, podendo exigir de seus contratados o disposto em lei e, ao mesmo tempo, não tendo que seguir uma tabela regulamentada de preços para o frete o que possibilita a negociação do valor do frete às variáveis de benefício próprio.

Por outro lado os contratados que, embora tenham “ganho” em segurança ao ter a jornada de trabalho definida (o que teoricamente refletiria em melhor qualidade de vida), se veem obrigados a transgredir a lei, pois o tempo determinado em alguns casos não é hábil para entrega da carga. Além dos impactos psíquicos e físicos em decorrência das extensas jornadas laborais os caminhoneiros enfrentam implicações legais ao descumprirem a lei. Assim, percebemos os impactos biopsicossociais do tempo de trabalho no engendramento das condições de trabalho enfrentadas pelos caminhoneiros, e o reflexo delas na vida laboral e pessoal desses trabalhadores (BEZERRA, 2016, p. 65).

Como apontado por Ricardo Antunes (2015), o modelo toyotista que surgiu em substituição ao fordismo e ao taylorismo, traz consigo uma ideia de acumulação flexível, que ao invés de ser uma melhora para o sistema de produção, se revela como uma maneira de adaptar-se às novas exigências do capitalismo. Há uma “subsunção do ideário trabalhador àquele vinculado pelo capital” (ANTUNES, 2015, p.53), uma vez que é implantada uma ideia de colaboração e participação que acabam por velar a exploração do trabalho e, desencadeiam uma alienação do trabalhador, a captura de sua subjetividade, haja vista ele ser manipulado e

conduzido a construir as suas próprias convicções com a ideia propagada pelo capital. Neste sentido, é possível entender que:

esse novo modelo de produção capitalista consegue obter o 'controle do elemento subjetivo da produção capitalista' subsumindo as instituições que se ocupavam de proteger os trabalhadores à lógica do capital, o que fará com que os sindicatos, por exemplo, percam sua força representativa, mesmo porque a própria classe proletária (desproletarizada e subproletarizada) perde gradualmente sua identidade enquanto 'classe-que-vive-do-trabalho'(CAMARGO;MELO, 2012, p.381).

Sendo assim, os próprios trabalhadores, bem como aqueles que os representam frente aos direitos trabalhistas, estão tão imersos pela lógica do capital, que acabam impossibilitados de defenderem as causas e direitos protetores da classe caminhoneira, permanecendo seus objetivos reivindicados, dessa maneira, na tangente ou até mesmo não na contramão dos direitos que lhes viabilizam melhores condições de trabalho e o exercício de uma vida digna e protegida. Esse novo modelo, que surgiu como forma de se adequar às novas exigências do sistema de produção, criou mecanismos que interferiram diretamente na subjetividade dos trabalhadores, fazendo com que a exploração dos operários conte com o seu próprio consentimento, minando a sua identificação como uma classe social e gerando, por consequência, a crise do sindicalismo moderno (CAMARGO;MELO; 2012).

Desse modo, infere-se que o poder do tomador de serviços exercido sobre o trabalhador ganha mais força em razão de ser velado, haja vista que este acredita estar agindo de acordo com a sua própria vontade (PORTO, 2012). Além disso, o

poder também é mais intenso quanto maior é a modificação que causa no comportamento do sujeito passivo. É o que ocorre na relação de emprego, na qual o homem age, muitas vezes, contra a sua natureza: jornadas laborativas longuíssimas e extenuantes, um ritmo de trabalho exaustivo e estressante, que por vezes comprometem a sua saúde (PORTO, 2012, p. 170).

Neste sentido, uma das variantes que corroboram para este cenário é a política de remuneração, a qual tem uma dinâmica de cálculo não pelo tempo, mas sim pelo resultado/produção e guia o trabalhador a se autocontrolar, de modo a elevar o próprio ritmo e produtividade (PORTO, 2012, p.176), ainda que isso acarrete consequências negativas para a saúde e segurança.

4. UM EQUILÍBRIO: O SISTEMA DE PARASSUBORDINAÇÃO APLICADA AOS CAMINHONEIROS, SERIA UMA ALTERNATIVA PARA AFASTAR A PRECARIZAÇÃO?

Como apontado no capítulo primeiro deste trabalho, o que caracteriza a existência do vínculo empregatício em uma relação de trabalho é a presença dos cinco elementos fático-jurídicos: subordinação; onerosidade; pessoalidade; trabalho não-eventual e ser pessoa física. Desse modo, o principal elemento que distingue o trabalhador empregado do autônomo é a subordinação, haja vista a ausência no caso deste.

A subordinação é o elemento que permite a identificação do contrato de trabalho, a qual se relaciona com o poder de direção do empregador (BARASSI, 1901 *apud* PORTO, 2012). Ela pode ser entendida como a “contraface do poder empresarial. São os dois lados da moeda: da parte do patrão o poder empregatício, e da parte do empregado, a subordinação” (DELGADO, 2012, p. 658 *apud* PORTO, 2012, p. 166). Desse modo, não há uma autonomia do empregado em relação ao tempo, a forma e ao modo de execução das atividades que lhes são incumbidas, pois tais determinações cabem ao empregador.

Como apontado por Romar (2021), a subordinação do empregado em relação ao empregador é analisada pela doutrina por diferentes perspectivas, sendo elas: subordinação econômica, subordinação técnica e dependência social. Contudo, estas teorias já foram superadas e a que prevalece é a concepção jurídica da subordinação do empregado em relação ao empregador:

segundo a qual a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhes as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar) (ROMAR, 2021, p.57).

Souto Maior (2008), afirma que a constatação da relação de emprego, identificada pelo elemento jurídico da subordinação, trata-se de uma questão de ordem pública e revela que:

a subordinação, há de se reconhecer, é apenas um nome, criado no meio jurídico para fins metodológicos. A ideia central da incidência do Direito do Trabalho é o trabalho sob dependência alheia. É a proteção jurídica daquele que serve (com seu trabalho somente) ao implemento das relações de produção capitalista. A subordinação, embora traga essa conotação semântica do trabalho sob as ordens de outrem, não se limita a isso, pois a razão de ser do Direito do Trabalho, como visto, está muito além do aspecto de uma pessoa, individualmente considerada, submeter sua atividade aos comandos alheios.

A propósito, oportuno dizer que o empregado não é submisso, do ponto de vista pessoal, ao empregador. A relação de emprego é de natureza objetiva e não subjetiva, tendo como ponto identificador a venda habitual da força de trabalho de uma pessoa para a satisfação dos interesses organizacionais e produtivos de outrem. E, mesmo nas ditas mudanças do mundo do trabalho, esse elemento não se perde. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 173).

Neste sentido, depreende-se que a configuração do vínculo empregatício e, por conseguinte a incidência do Direito do Trabalho, visam a proteção e garantia de direitos sociais aos trabalhadores em detrimento da exploração da mão de obra.

À vista disso, insta ressaltar que “as relações de trabalho vêm sofrendo mutações em ritmo acelerado”, surgindo a necessidade de reflexões acerca de normas jurídicas já consolidadas, bem como a implantação de novas, objetivando proteção para estas novas modalidades de trabalho (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 64), que acabam por fugir da dicotomia entre subordinação e autonomia.

Neste cenário é que se incluem “os trabalhadores que são tidos como autônomos, porém com dependência econômica do tomador de serviços, isto é, não se enquadram nem como autônomo nem como empregado, ficam num limbo, numa *zona gris*, sem qualquer proteção jurídica especializada” (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 65). Assim, como exemplo de situações “fronteiriças acerca do requisito subordinações versus autonomia”, pode-se citar os trabalhadores autônomos que prestam serviços de forma habitual à empresa; os representantes comerciais etc. (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 65).

Também seria possível considerar que se enquadraria nessa “situação fronteiriça” os TACs - transportadores autônomos de carga, pois como apresentado, embora considerados trabalhadores autônomos, exercem suas atividades com elementos que se assemelham a subordinação, dependência econômica, habitualidade, terceirização etc.

Neste contexto é que se insere o instituto da parassubordinação. Assim:

não existindo subordinação, porém, presentes todos os demais elementos caracterizadores da relação de emprego, é necessário observar se há a existência ou não de dependência econômica. Em caso positivo, a relação é de parassubordinação e, em caso negativo, de trabalho autônomo (FURQUIM, 2013 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 66).

Dessa forma, depreende-se que para caracterizar a parassubordinação e o trabalho autônomo podem estar configurados todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, exceto a subordinação (MACHADO; FREITAS, 2014). Sendo assim, para que um trabalho seja configurado como autônomo é “necessário que o trabalhador desenvolva a atividade por sua conta e risco, de modo a inexistir a dependência econômica, ou seja, de modo a não existir a subordinação a outrem” (FURQUIM, 2013 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 67). Já a parassubordinação, as autoras explicam que:

é uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, de forma que abrange tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma dessas duas modalidades tradicionais, como exemplo podemos citar a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação. Seria assim, em termos de comparação, o trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado (NASCIMENTO, 2004 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 68).

O instituto da parassubordinação é de origem italiana, tendo surgido em 1959 e sofrido modificações ao longo do tempo, ocorrendo a última regulamentação com o Decreto Legislativo nº 272/2003, o qual prevê que o instituto é aplicável “às relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e em vínculo de subordinação” (FURQUIM, 2013, p. 42 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 69)⁵. Foi reconhecido pelo Direito Italiano a competência da Justiça do Trabalho para julgar as lides oriundas “dos contratos de colaboração, representação comercial e agência, desde que estes operem de forma continuada, coordenada e não sejam caracterizados pela subordinação” (FURQUIM, 2013 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 69).

⁵ Confira as atualizações do Decreto: Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 con le modifiche dei: Decreto Legislativo del 6 ottobre 2004 n. 251, Legge n. 80/2005, Legge 248/2005 di conversione del DL. 203/2005, Legge n. 266/2005, Legge 248/2006 di conversione del DL. 223/2006. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/archivio-doc-pregressi/Strumenti_normativa/2003/20030910_DLGS_276.pdf> último acesso em: 16 jan. 2023.

Desse modo, entendeu-se que estas formas de prestação de serviço não se enquadravam nem como trabalho autônomo nem como trabalho subordinado, haja vista possuírem características semelhantes à ambos (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 69). Assim, é esclarecido que:

o Direito Italiano adotou o referido instituto não como um critério de ampliação do conceito de subordinação para alcançar os parassubordinados, mas para inserir no ordenamento jurídico uma categoria de trabalhadores intermediária entre o autônomo e o empregado, com direitos específicos, de modo a possuírem uma regulamentação suplementar, geralmente introduzida por lei ou contrato coletivo de trabalho, com o objetivo de estabelecer uma maior proteção a esses trabalhadores que não são nem autônomos e nem empregados (FURQUIM, 2013 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014, p. 69).

Neste sentido, no trabalho parassubordinado estão presentes os elementos da: *onerosidade* - que se refere a contraprestação pelo serviço realizado; *continuidade* - que diz respeito à prestação do serviço a um determinado tomador, por um certo período de tempo; *personalidade* - sendo o trabalho realizado por pessoa física; *dependência econômica* - que é oriunda da onerosidade advinda da relação contratual, mesmo que não haja uma subordinação jurídica e; *coordenação* - sendo considerada o grande elemento diferenciador do trabalho parassubordinado, e se caracteriza pela coordenação realizada pelo tomador dos serviços prestados, em uma particular forma de organização, diferentemente da subordinação jurídica, em que o empregador tem poder de direção do trabalho (CINTIA, 2010, p.29 *apud* MACHADO; FREITAS, 2014).

Assim, tendo em vista estes elementos, frisa-se que:

no trabalho autônomo o objetivo é a entrega do resultado final contratualmente estabelecido, **independente da forma como será realizado** e no subordinado **há a sujeição do trabalhador**, que deve cumprir todas as determinações emanadas de seu tomador, tanto em relação ao resultado, quanto na forma como isso deverá ser feito. Já no parassubordinado, o trabalhador contratado prestará seus serviços de forma **vinculada a um tipo certo de atividade pré-combinada** com seu tomador, de forma a coordenar a prestação da sua atividade com o resultado final (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 71).

Neste cenário, haveria a possibilidade de considerar que os TACs - tanto o agregado quanto o auxiliar, preenchem os elementos característicos da

parassubordinação, pois prestam seus serviços de forma continuada, para um tomador específico, possuindo uma relação de dependência econômica com este, executando uma atividade pré-determinada e seguindo as orientações que lhes são passadas.

Embora denominados autônomo, não se enquadram adequadamente nesta classe de trabalhadores, justamente por haver um imbróglio entre autonomia e subordinação na relação estabelecida entre o TAC e o tomador dos serviços. Destaca-se que apesar de possuírem autonomia para realizarem fretes desvinculados das empresas para as quais trabalham com habitualidade, há consequências caso recusem o carregamento do caminhão quando determinado, como apontado no capítulo segundo, por exemplo. Desse modo, por possuírem certa segurança em relação ao carregamento do caminhão e, por conseguinte, a obtenção de renda, os motoristas se adequam às coordenações determinadas pela empresa.

À vista disso, poderia se pensar na necessidade de haver uma regulamentação própria para estes motoristas de caminhão que não são considerados empregados, mas também não se enquadram adequadamente como autônomos, a fim de que existisse proteção e direitos específicos garantidos a eles. Assim, seria possível considerar que isso ocorreria por meio da regulamentação do instituto da parassubordinação no Direito brasileiro, havendo a necessidade de que a doutrina nacional definisse de forma específica o que seria considerado como uma relação parassubordinada, a fim de determinar as suas características objetivas e os elementos próprios, de modo a ser viabilizado uma distinção clara entre essa e as demais relações de trabalho – subordinado e autônomo (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 73)

Desta maneira, entende-se que a análise dos princípios é de grande relevância para a aplicação da lei ao fato concreto e, considera-se que alguns Princípios Trabalhistas são aplicáveis ao trabalho parassubordinado, como: *princípio da proteção* – por considerar que não há uma equidade entre as partes; *princípio norma mais favorável* – haja vista que deve prevalecer a norma que melhor beneficie o trabalhador e; o *princípio da primazia da realidade sobre a forma* – uma vez que há a necessidade das reais condições laborais prevalecem sobre o pactuado contratualmente (MACHADO; FREITAS, 2014, p. 72).

Em sentido contrário a ideia de que o instituto da parassubordinação é benéfico para os trabalhadores, Souto Maior (2008, p. 167) acredita que ao invés de eliminar a zona cinzenta que em algumas situações se forma entre o subordinado e autônomo, a parassubordinação promove a criação de “mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente, autônomo)”.

Além disso, há o entendimento de que não haveria uma proteção jurídica mais eficiente para o parassubordinado, haja vista que para manter uma separação entre este e o subordinado, necessariamente a proteção daquele seria menor, além de não haver uma definição de quais são os seus direitos específicos (SOUTO MAIOR, 2008). Desse modo:

o capital, que é quem controla a forma de correlação entre si e o trabalho, sabendo do parâmetro jurídico intermediário criado, no qual os direitos trabalhistas são menos evidentes, trata, então, de transferir todos os antigos empregados para a “nova” situação. Assim, do ponto de vista geral, em vez de se ampliar o leque social de incidência do Direito do Trabalho, caminha-se em direção contrária (SOUTO MAIOR, 2008, p. 168).

À vista disso, o instituto da parassubordinação seria utilizado pelo capital como forma de enquadrar os empregados na classe de parassubordinados, de modo a afastar a característica de subordinado e, por consequência, a incidência de direitos e garantias. Assim, apesar da tentativa de criar uma espécie que beneficie uma classe de trabalhadores oriunda das modificações ocorridas nas relações de trabalho, Souto Maior (2008, p. 167), revela que:

na perspectiva da teoria da parassubordinação há, por certo, o reconhecimento da existência de um movimento de fuga da configuração da relação de emprego, mas a teoria, em vez de servir para apontar os equívocos da situação, do ponto de vista da preservação do pacto do Estado Social Democrático de Direito, simplesmente acaba representando uma mera adaptação à situação imposta pelos arranjos econômicos. Assim, até se tenta fazer uma leitura correta da realidade, mas comete-se o sério equívoco de apenas legitimá-la, oferecendo-lhe um tipo jurídico específico.

Sendo assim, ao tentar se adequar a realidade, acaba se afastando do pilar do Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador. Portanto, entende-se que este ramo autônomo do Direito não deve se adequar a uma realidade que origina a

regressão de direitos, uma vez que ele tem como objetivo a imposição de limites ao poder econômico e a promoção da justiça social (SOUTO MAIOR, 2008).

A configuração do vínculo empregatício, certamente, é o meio pelo qual o trabalhador possui mais garantias, direitos e a viabilização de uma vida digna. Pelas obrigações que isto acarreta ao empresariado, muitas vezes tenta-se utilizar de mecanismos para desconfigurar a relação de emprego e, como bem apontado por Souto Maior:

cada vez que se nega, jurisprudencialmente, a existência da relação de emprego em relações de trabalho não-autônomas, ou seja, naquelas em que uma pessoa vende sua força de trabalho com habitualidade a outrem, que explora economicamente o resultado do trabalho, ou que o utiliza para satisfação de um interesse particular, tomando-se por base um dado periférico (não-cumprimento de horário fixo, não recebimento de ordens diretas, recebimento por comissão, recebimento de alta remuneração), estabelece-se uma abertura no padrão jurídico da configuração da relação de emprego que vai sendo apropriado pelo capital. Com isso, a relação de emprego tende mesmo a uma situação excepcional (SOUTO MAIOR, 2008, p. 171).

Neste sentido, é possível compreender que nas relações de trabalho em que há traços de subordinação, habitualidade e dependência econômica, mas estas são consideradas autônomas, ao invés de se reconhecer o vínculo empregatício, em razão das características que promovem uma “zona cinzenta”, haveria a possibilidade de classificá-las como o trabalho parassubordinado.

Assim, não seria plausível “falar de parassubordinação para estabelecer um óbice à configuração da relação de emprego, apregoando a redução da subordinação a partir, pura e simplesmente, da forma de execução do serviço” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 174). O Direito do Trabalho deve seguir na direção que parta “do pressuposto de uma compreensão instrumental, numa perspectiva integrativa, dos elementos que caracterizam a relação de emprego” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 174), a fim de efetivar o seu propósito de proteção e garantia. Desta maneira:

identificar a subordinação nesses novos arranjos do mundo do trabalho é relevante não para se fazer uma apologia da subordinação, mas para deixar claro que ela existe e, assim, para que se faça a necessária incidência das garantias do Direito Social na realidade, pois, afinal, foi essa a ficção jurídica que se criou para identificar a relação de emprego, que, por sua vez, representa a expressão que

retrata a exploração do trabalho alheio numa lógica produtiva (SOUTO MAIOR, 2008, p. 174).

Diante do exposto neste capítulo, em que se pretendeu apresentar, não de forma exaustiva, os prós e contras da instauração do instituto da parassubordinação, é possível concluir que embora os TACs no Brasil poderiam se enquadrar como parassubordinados, não se pode desconsiderar a possibilidade de configuração do vínculo empregatício na relação de trabalho que estes motoristas possuem com a empresa de transporte rodoviário de cargas, ou mesmo com o dono ou embarcador da carga, dada as circunstâncias que se apresentam na realidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de promover melhores condições de trabalho para os motoristas de caminhão e, por consequência, proporcionar a efetivação de direitos e garantias, é necessário voltar os olhares para estes trabalhadores e compreender a realidade em que estão inseridos, para além das previsões legislativas.

Assim, é necessário que haja uma atuação efetiva dos sindicatos direcionada para defesa de melhores condições laborais para os caminhoneiros, em detrimento dos novos arranjos no mundo do trabalho e da lógica destrutiva alimentada pelo capital. No mesmo sentido, é preciso que os Poderes Estatais adotem condutas que estejam nesta mesma direção e primam pela viabilização de uma vida digna, garantido saúde, segurança, proteção, lazer, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.

Sendo assim, entende-se que o reconhecimento do vínculo empregatício, certamente, se apresenta como melhor opção para o trabalhador que presta seus serviços de forma a preencher os elementos fático-jurídicos característicos da relação de emprego - embora denominado de forma diversa, e de que a parassubordinação pode promover garantias específicas para estes trabalhadores.

Portanto, a fim de afastar a precariedade das condições de trabalho vivenciada pelos motoristas de caminhão, seria precipitado defender que a parassubordinação é o melhor caminho para tanto. Sendo assim, é necessário que sejam realizados mais estudos em torno da figura dos caminhoneiros no Brasil e que se debruce sobre as relações de trabalho que se estabelecem, a fim de efetivamente entendê-las e caracterizá-las.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BEZERRA, Khalina Assunção. **Ser caminhoneiro: a análise das condições de trabalho e suas relações com a temporalidade laboral**. Dissertação (Pós-Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Departamento de Psicologia. Fortaleza, p. 114. 2016, Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/19340>>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. 5 out. 1988, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providência**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. **Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm>. Acesso em 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012. **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 nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm>. Acesso em: 10 out. 2022.

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**.

Brasília. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. 28 jun. 1989, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM> Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, DF, 14 nov. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1121633. Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4.Repercussão geral reconhecida. Recorrente: Mineração Serra Grande S.A. Recorrido: Adenir Gomes da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes. 02 de Junho de 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>>. Acesso em: 05 out. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

CAMARGO, L. H. K; MELLO, R.T.D. A “captura da subjetividade do trabalhador” como obstáculo à efetivação dos direitos sociais. *In: II SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE DIREITO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS*, 1, 2012, Santa Catarina: [s.n.] **Anais Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais [...]**. Chapecó: 2012, p. 377-393. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/1596>>. Acesso em: 16 fev. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Gomes, A; Pinto, F; Pinto, C. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 11(21), doi:10.5354/0719-7551.2020.57844, p.47-64, 2020. Disponível em: <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/57844>>. Acesso em: 16 fev. 2022.

KAPRON, Rafael Antônio. **História do trabalho dos caminhoneiros no Brasil: profissão, jornada e ações políticas.** Dissertação (Mestrado em História) –

Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, p. 203, 2012. Disponível em:
<<https://wp.ufpel.edu.br/ppgh/files/2016/09/dissertacao-2012-rafael-kapron.pdf>>.
Acesso em: 10 ago. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

LIMA, Dimacon Lima; FIGUEIREDO, Jonathan Vargas Figueiredo. Jornada Noturna. **Direito e Justiça**, v.41, n.1 (2015), p. 18-23. jan-jun. 2015. Disponível em:<<https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/iberoamericana/N%C3%83%C6%92O%20https://www.scimagojr.com/index.php/fadir/article/view/19961>> Acesso em: 05 agost. 2022.

MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo Direito do Trabalho brasileiro. **Raízes no Direito**, v.3, n1 (2014) – ISSN 2318-2288, p. 59-75. jun. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 12 nov. 2022.

MAIOR, J. L. S. Você realmente se preocupa com os caminhoneiros? **Blog da Boi Tempo**, 2018. Disponível em:
<<https://blogdaboitempo.com.br/2018/05/28/voce-realmente-se-preocupa-com-os-caminhoneiros/>>. Acesso em: 16 fev.2022.

MELLO, Alessandra; SOUTO, Isabella. Governo Dilma enfrenta bloqueios de estradas por caminhoneiros. **Estado de Minas**, 10 de nov. de 2015. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2015/11/10/interna_politica,706085/governo-dilma-enfrenta-bloqueios-de-estradas-por-caminhoneiros.shtml>. Acesso em: 05 fev. 2022.

MORENO, Ana Carolina; TENENTE, Luiza; REGADAS, Tatiana; FAJARDO, Vanessa. Greve dos caminhoneiros: diferenças e semelhanças do protesto de 2018 com os de 2013 e 2015. **G1 Economia**, 29 de mai. de 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/greve-dos-caminhoneiros-diferencas-e-semelhanças-do-protesto-de-2018-com-os-de-2013-e-2015.ghtml>>. Acesso em: 05 fev. 2022.

PONTES, Nádia. A greve dos caminhoneiros que parou o Brasil. **WD - Made for Minds**, 24 de mai. de 2018. Disponível em: <<https://www.dw.com/pt-br/a-greve-dos-caminhoneiros-que-parou-o-brasil/a-43918978>>. Acesso em: 05 fev. 2022.

PORTO, Noemia. **A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13616>> Acesso em: 26 dez. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses**. Revista do Tribunal Superior do

Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 166-181, out./dez. 2012. Disponível em:
<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35820>>. Acesso em: 26 dez. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**: Coleção esquematizado. 8 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos**. 1 ed. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, A; ALVES, A; LAGE, L. A greve dos caminhoneiros: trabalho enquanto combustível do capital e motor da vida. *In*. 16° CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 1, 2019, Brasília. **16° Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais: 40 anos da Virada do Serviço Social**. Brasília: [s.n.] 2019, p. 1 – 12. Disponível em:
<<https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/1529>>. Acesso em: 17 fev. 2022.

SILVA, Ramon Araújo. **Vida de Caminhoneiro: Sofrimento e Paixão**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, PUC-Campinas, Campinas, 2015. Disponível em:<https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15582/ccv_ppgpsico_me_Ramon_AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008. Disponível em:
<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74045>> Acesso em: 26 dez. 2022.