

AS TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO E A REORGANIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DO MOTORISTA DE CAMINHÃO NO BRASIL¹

STRUCTURAL CHANGES IN THE ROAD TRANSPORTATION AND THE REORGANIZATION IN THE BRAZILIAN TRUCK DRIVERS LABOR MARKET

José Paulo Zeetano Chahad²

Maria Cristina Cacciamali

RESUMO

Este texto investiga a situação ocupacional e as relações de emprego, que se estabelecem entre trabalhadores e empresas que participam do mercado de trabalho de transporte rodoviário de veículos. A estrutura teórica foi estabelecida a partir das mudanças das relações de trabalho que têm sido observadas nesse setor na maioria dos países mais ricos, possibilitando ilustrar o funcionamento desse mercado de trabalho. O desenvolvimento do texto procurou responder a duas questões: 1) As transformações produtivas verificadas em escala internacional alteraram as relações de emprego do motorista autônomo de caminhão? 2) O caminhoneiro autônomo continua a ser um trabalhador ou representa um novo ente entre o trabalho e o capital? Para responder a estas questões o texto abordou os seguintes tópicos que constituem sua estrutura. A seção dois contém uma revisão sobre as transformações produtivas no setor transportes e seus impactos nas relações de emprego, no

¹ Extraído do texto *As transformações tecnológicas, institucionais e organizacionais no setor de transportes rodoviários e seus impactos sobre o mercado de trabalho dos motoristas de caminhão*, elaborado para o Sindicato Nacional dos Transportadores Rodoviários Autônomos de Veículos e Pequenas e Microempresas de Transporte Rodoviário de Veículos (SINDICAM). Os autores agradecem ao Dr. Laércio Farina pelas valiosas sugestões durante a elaboração do texto. Agradecemos, também, à estagiária Emylli Helmer Santos pela valiosa contribuição à pesquisa bibliográfica, assim como pela digitação de gráficos, tabelas e quadros aqui contidos. As opiniões e sugestões aqui mencionadas são de inteira responsabilidade dos autores, não devendo ser atribuídas a qualquer pessoa ou instituição eventualmente mencionadas.

² Os autores são professores Titulares da FEA-USP.

cenário internacional. A seção três apresenta as formas de utilização do trabalho do caminhoneiro no setor de transportes. A seção quatro procura identificar as formas de inserção dos trabalhadores na força de trabalho, com o objetivo de enquadrar o caso específico do caminhoneiro. A seção cinco resume as principais características da organização do transporte rodoviário no Brasil e a relação de emprego que emerge no caso do caminhoneiro autônomo. A última seção contém as conclusões do estudo, seguindo-se as referências bibliográficas.

Palavras-chave: Caminhoneiro; Motorista de Caminhão; Transporte Rodoviário; Relações de Emprego; Terceirização; Mercado de Trabalho; Sindicato; Emprego.

ABSTRACT

This paper investigates the work situation and the employment relationship between workers (employers) and enterprises that take part in the truck drive labor markets. The theoretical structure take in to account the changes observed in the international experience, mainly in the developed countries, with the intention to show how works this labor market. The paper development has intended answer two questions: 1) Can the productive transformations be observable in international scenario to change the relation of employment of the “self employed” truck driver? 2) Are the “self employed” truck driver a traditional worker or it represents a new link between the work and the capital? To answer these questions, the paper approached the follow topics that compose the structure. The second section has a revision about the productive transformation in the transportation sector and its impacts in employment relationships in the international scenario. The third section presents different kind utilization of truck driver work in the transportation sector. The fourth section intents to identify the ways of workers insertion in the labor force with the objective is to show the truck drivers specific occupational situation. The fifth section show us the organization of the Brazilian highway network and its relationship between the “self employed” truck driver, the traditional truck driver and the enterprises. The last section presents the main conclusions. It follows references.

Keywords: Truck Driver; Relation of Employment; Labor Market; Union; Road Transportation; Subcontracting Self Employed.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é o de analisar a situação ocupacional e as relações de emprego que se estabelecem entre trabalhadores e empresas que participam do mercado de trabalho de transporte rodoviário de veículos. A estrutura teórica deste estudo foi estabelecida a partir das mudanças das relações de trabalho que têm sido observadas nesse setor, especialmente nos países mais ricos, permitindo determinar o modo de funcionamento desse mercado de trabalho. Assim, pretende-se fornecer, neste estudo, subsídios para a compreensão deste fenômeno, por meio da geração de informações que permitam uma resposta clara às seguintes questões:³

- a) “Num mundo marcado por um rápido processo de transformações produtivas e tecnológicas, em praticamente todos os setores da economia, a organização do trabalho no setor de transportes rodoviários alterou as relações de emprego do motorista caminhoneiro autônomo?”
- b) “O caminhoneiro autônomo continua fazendo parte do fator de produção trabalho ou as novas características da organização do setor transformaram-no em um novo ente do pólo ‘capital’?”

Apesar da grande complexidade surgida nas relações de emprego do setor de transportes rodoviários não é correto, entretanto, propugnar por uma alteração na relação de emprego, nem nas condições de subordinação, ou, principalmente, na identificação do caminhoneiro autônomo como participe de uma relação de emprego. Contudo pode-se afirmar que agora as relações de emprego compreendem características que obscurecem a sua identificação.

³ No caso brasileiro, os caminhoneiros autônomos proprietários de seu veículo se encontram organizados no Sindicato Nacional dos Transportadores Rodoviários Autônomos de Veículos e Pequenas e Microempresas de Transporte Rodoviário de Veículos, que adota, também, a denominação de Sindicato Nacional de Cegonheiros, sendo informalmente conhecido como “SINDICAM”.

2. A NATUREZA DAS MUDANÇAS NO SETOR TRANSPORTES E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOS CAMINHONEIROS NO CENÁRIO INTERNACIONAL

2.1 A NATUREZA E O ALCANCE DAS TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS

Esta seção resume as origens das transformações tecnológicas que se consolidaram no mercado de transporte rodoviário nos últimos 20 anos, bem como suas consequências sobre a forma de organização do trabalho e as relações de emprego dos motoristas de caminhão.

Conforme revelam as discussões realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1999, *background document*), nas últimas décadas do século XX ocorreram amplas e profundas mudanças na economia mundial, afetando todos os setores, inclusive os transportes rodoviários, impondo significativas modificações em seu mercado de trabalho, particularmente alterações no volume e na qualidade dos empregos, nas formas jurídicas dos vínculos de emprego, nos níveis de remuneração, nos padrões de produtividade do trabalho e nos níveis de rotatividade da mão-de-obra. Dentro desse mercado de trabalho, destaca-se a figura do motorista de caminhão ou caminhoneiro.

As principais forças levando a essas transformações foram as seguintes: a) a globalização de praticamente todos os mercados, criando um ambiente econômico de maior competitividade, e induzindo as firmas na busca de maior eficiência econômica;⁴ b) a utilização dos recursos da informática em larga escala, ao longo de toda a ca-

⁴ A cadeia de valor de uma empresa se subdivide, segundo Porter (1999), dentre atividades primárias – produção, comercialização, distribuição, serviço pós-venda – e de apoio – funções gerais na área de logística, recursos humanos, tecnologia, dentre outras. As empresas obtêm vantagem competitiva ao conceber novas formas de realizar as suas atividades, empregando novos procedimentos, novas tecnologias ou diferentes insumos. À medida que as atividades de uma empresa são interdependentes, podem ser criadas economias ou deseconomias externas que afetam o desempenho global da empresa. Dessa maneira, a boa coordenação das atividades entrelaçadas reduz custos de transação e gera informações de melhor qualidade para uma melhor gestão. A administração cuidadosa dessas ligações em uma cadeia de valor de uma empresa pode ser uma fonte decisiva de vantagem competitiva. A distribuição dos bens constitui-se, dentre as atividades primárias de uma empresa, ao longo de uma cadeia de valor, numa atividade estratégica na busca de níveis mais elevados de competitividade, exigindo coordenação e uma administração cuidadosa, contínua e eficiente para não comprometer as metas previstas de desempenho. Essas motivações levam à reorganização do trabalho em praticamente todas as atividades que compõem a cadeia de valor das empresas.

deia de valor das empresas; c) as dificuldades advindas da forte restrição orçamentária dos governos centrais, levando à adoção de amplos programas de privatização, com impactos sobre o mercado de trabalho; e d) as modificações institucionais na forma de operar a atividade econômica, des-regulamentando e re-regulamentando mercados de bens e de trabalho, assim como privatizando empresas.

Relativamente às novas tecnologias, as transformações no campo dos transportes têm tornado o processo de movimentação de cargas por transporte terrestre mais dependente das economias de custos e do melhor controle do tempo de transporte, e menos influenciado pela legislação que regulamenta o setor de transporte rodoviário. Do ponto de vista operacional, essas tendências têm representado a utilização de novas tecnologias no transporte, novos arranjos trabalhistas e menor número de intermediários no manuseio das mercadorias e produtos transportados.

Dentre as tecnologias com forte impacto no sistema produtivo e nas relações de emprego no setor de transporte rodoviário, sobressaem-se as seguintes modalidades:⁵ a) entrega de mercadorias pelo processo “Just in Time”;⁶ b) utilização pelas empresas de operações e equipamentos mais capital intensivo; c) novas formas de transporte e armazenamento de mercadorias; e d) sistemas de transportes intermodais combinando diferentes formas de transporte.

Assim como praticamente em todos os setores da atividade econômica, o impacto e o ritmo das mudanças impuseram à necessidade de modificações substanciais nas relações de emprego e no mercado de trabalho em direção à maior flexibilidade no uso da mão-de-obra.

⁵ Dentre os relatórios de instituições e documentos de especialistas que discutem essas tendências destacamos, dentre outros, Bess (1999); ILO (1999); Engel (1998); Turnbull (1999); Willoughby (1999); Hubbard (1998); e Garrod e Miklius (1984). O leitor interessado nos detalhes destas inovações recomenda-se a consulta a estes textos, alguns deles resumidos e Chahad e Cacciamali (2004).

⁶ Conforme definição do Bureau of Labor Statistics dos Estados Unidos da América do Norte. Ver Engel (1998, p. 39) ao se referir ao setor de transportes de caminhão naquele país. Em outras regiões do mundo, inclusive no Brasil, esse processo recebe o nome de *Transit Time*.

2.2 A BUSCA PELA FLEXIBILIDADE E O SURGIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO "TRIANGULAR"

O paradigma do "direito ao emprego" (segurança de renda; proteção contra dispensa sem justa causa; direito ao trabalho e ao treinamento profissional, e o direito à saúde e segurança) teve seu ápice entre 1950-1970, e vigorou em sua plenitude até o início dos anos 1980. Teve, então, início um movimento para uma nova regulamentação das relações trabalhistas, em direção à sua flexibilização (BRONSTEIN, 1997; CHAHAD, 2003).

Os traços principais desse novo modelo contemplam, dentre outros aspectos, o movimento em prol da privatização; menor poder de barganha do movimento sindical; adoção de novas formas de remuneração do trabalho; abandono progressivo das restrições legais à extensão da jornada de trabalho; necessidade de polivalência do trabalhador; importância crescente de formas atípicas, eventuais ou não-tradicionais de relações de emprego; utilização intensiva da subcontratação, ou contratação por terceiros como forma de ocupação; e a busca incessante de outras formas de flexibilização do mercado de trabalho, adaptadas pelas empresas a cada uma das atividades que compõem as suas cadeias de valor.

Além disso, a prática empresarial internacional vem demonstrando que, perante o ambiente econômico de maior competitividade e de redução de custos, o fator de produção "trabalho" tem se tornado muito caro e pouco flexível, mormente onde o Estado garante um conjunto de direitos trabalhistas cujo custeio tem dificultado o desenvolvimento de determinados setores. Com isso, grande número de postos de trabalho perdeu a sua rentabilidade, a mola propulsora das empresas, em decorrência de uma combinação especial de salários e custos não-salariais.

Buscando contornar esta dificuldade, os agentes econômicos se anteciparam às mudanças na legislação em busca de adaptar as relações de emprego ao novo processo produtivo. A relação de emprego tradicional envolve normalmente duas partes: o empregador e o empregado. A observação, contudo, da experiência recente de inúmeros países indica um conjunto de situações mais complexas de relações de emprego, mas em grande proporção envolvendo uma terceira parte, daí a denominação de relação "triangular".

Uma relação de emprego "triangular" ocorre quando os empregados de uma empresa (provedora) desempenha seu trabalho para uma terceira parte

(empresa usuária) para quem o seu empregador oferece trabalho e outros serviços. Uma ampla variedade de contratos são utilizados para formalizar a oferta desses serviços. Tais contratos podem ter efeitos benéficos para os empregados em termos de oportunidades de emprego, experiência adquirida e desafios profissionais. Do ponto de vista legal, contudo, estes contratos podem representar dificuldades técnicas ao trabalhador, pois pode ter que interagir com dois (ou mais) interlocutores, cada um dos quais assumindo certas funções de um empregador tradicional (ILO, 2003, p. 37) (Tradução dos Autores).

A relação de emprego “triangular” pode assumir várias formas, sendo a mais usual a subcontratação (“terceirização”), ou então a utilização de agências de emprego privadas. Outro arranjo muito comum é o sistema de *franchising*, no qual uma empresa cede a marca à outra empresa, em princípio em bases independentes. Contudo, o adquirente sempre contrai obrigações financeiras com a concedente, que acaba exercendo controle sobre o mesmo, inclusive em decisões relativas ao uso de pessoal (ILO, 2003, p. 39).

A correta identificação dos agentes e suas atribuições se modificam na ocorrência de uma situação de relação de emprego “triangular” em que os papéis claramente definidos na relação bilateral tradicional são assumidos separadamente, ou mesmo em conjunto por mais de um indivíduo/empresa, e todos eles são vistos como empregadores aos olhos do trabalhador. Nesse caso três questões surgem: 1) Quem é o empregador? 2) Quais são os direitos dos trabalhadores? 3) Quem é responsável por garantir o direito dos trabalhadores?

No primeiro caso, o Diagrama 1, utilizando um exemplo da indústria automobilista revela as dificuldades em se identificar o empregador final.

Nesse sentido, a OIT afirma:

Diante de vários interlocutores, os trabalhadores podem não saber se estão trabalhando para uma pessoa ou outra, em decorrência do tipo de relação que ele tem com eles, como empregador ou usuário final dos serviços de seu trabalho. Em particular, ele pode não conhecer, por exemplo, a quem exatamente reclamar sua remuneração ou uma compensação por acidente de trabalho, e, particularmente, se ele pode fazer uma reclamação contra o usuário quando o empregador direto desaparece ou se torna insolvente”(ILO, 2003, p. 49) (Tradução dos Autores).

Diagrama 1
Quem É o Empregador na Indústria Automobilística?



(Fonte: ILO (2003, p. 48).

Não sabendo quem seria, de fato, ou de direito, seu empregador, o que leva a deixar obscuro o conjunto dos direitos do trabalhador, naturalmente fica difícil saber de onde emanará a responsabilidade que garantirá os direitos do empregado envolvido na relação de emprego “triangular”. De qualquer forma, a lógica e os costumes indicam que a identificação deve estar de acordo com a legislação, e o empregador é responsável pela garantia dos direitos do empregado, seja ele agência de emprego, subcontratante, cooperativa ou outra entidade envolvida na relação de emprego. Nessa situação:

Existem leis que em algumas circunstâncias atribuem à responsabilidade ao usuário final, por ser a pessoa que se beneficia diretamente do trabalho ou dos serviços e quem freqüentemente é identificada como a figura do empregador, ou alguém próximo de simbolizar um empregador. Dependendo das circunstâncias e da legislação nacional, o empregador (ou provedor) e o usuário partilham conjuntamente das responsabilidades, de modo que o trabalhador pode reclamar contra ambos ou apenas um deles sem distinção. Em outras circunstâncias, o usuário arca com a responsabilidade subsidiariamente, no sentido de que a reclamação pode somente ir contra ele no caso de não cumprimento pelo provedor (ILO, 2003, p. 49).

2.3 O NOVO PARADIGMA E AS RELAÇÕES DE EMPREGO DOS CAMINHONEIROS EM PAÍSES SELECIONADOS

Conforme ampla discussão realizada recentemente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2003, p. 29-32), conclui-se que, em um significativo número de países, os motoristas de caminhão têm sido bastante afetados pelas mudanças organizacionais introduzidas pelas empresas com o objetivo de aumentar seu nível de competitividade.

Regra geral, culmina num movimento de transferência daqueles trabalhadores com relação de emprego permanente, absorvidos por transportadoras, para a situação de trabalhadores “terceirizados”, ou de caminhoneiros por conta própria, constituídos sob a forma jurídica de autônomos ou empresários, que devem dispor de seu próprio caminhão, ou mesmo alugá-lo, executando praticamente os mesmos serviços que realizavam anteriormente, quando na condição de empregado. Outra situação ocupacional na qual se acabam enquadrando é a de trabalhador por conta própria com relação de dependência, caracterizando uma *relação de emprego encoberta* (ILO, 2003; GOLDIN e FELDMAN, 1999; HYDE, 2000).

Como resultado disto, a OIT afirma que:

Em praticamente todos os casos, o motorista é legalmente separado da empresa, mas continua a desempenhar, essencialmente, o mesmo trabalho, numa posição de efetiva dependência em relação ao empregador. A diferença agora é que o motorista é autônomo devendo arcar com os custos de manutenção do veículo e sem qualquer proteção trabalhista.

No Japão (ILO, 2003, p. 30), nos “acordos de transporte”, o caminhoneiro autônomo é proprietário do veículo, sendo responsável pelas despesas de manutenção e pelo combustível, assim como outras taxas, incluindo a seguridade social. Muitos desses trabalhadores estão submetidos à forte relação de dependência, pois trabalham para uma única empresa. Nesse, e em outros países, muitas vezes, o caminhão de propriedade do trabalhador tem que ostentar claramente a marca, o dístico ou o logotipo da empresa principal.

Na Austrália existem poucas barreiras ao ingresso de caminhoneiros autônomos no setor de transportes. Entretanto, o alto nível de endividamento contraído pelo caminhoneiro, e o excesso de oferta de trabalhadores nessa situação, favorecem o enfra-

quecimento das condições de barganha desses trabalhadores, aumentando sua situação de dependência.⁷

Na Argentina a situação de motorista autônomo de caminhão, conforme o caso, tem sido considerada na posição de “trabalhador independente com posição de dependência. Ademais, existe a prática de incentivar o motorista a trabalhar como independente, nas próprias empresas que o demitiu e das quais ele recebe facilidades para adquirir seu próprio veículo. Essa prática na Finlândia é conhecida como “empregadores involuntários“, na qual muitos motoristas trabalham para o mesmo empregador, de quem alugaram um caminhão dentro de um plano pré-estabelecido de aluguel.

Como consequência, em praticamente todo o mundo, tem ocorrido uma substancial modificação das condições de trabalho dessa categoria ocupacional, cujo impacto nas relações de emprego do setor depende do ordenamento jurídico de cada país, no que diz respeito à sua rigidez e flexibilidade, e, também, à estrutura de custos no setor de transporte rodoviário de cada país.

De acordo com Chahad e Cacciamali (2004, pág. 54), a observação do que tem ocorrido em inúmeros países consolida novas características nas relações de emprego dos motoristas de caminhão no setor de transportes rodoviários. As transformações do setor de transportes têm tido forte impacto na categoria ocupacional de motoristas de caminhão, fazendo surgir *formas de relações de emprego*, regra geral, na direção da diminuição daquela permanente e formal prestando serviço a uma única empresa. Entretanto, continuam a prevalecer relações de subordinação entre a empresa (empregador) e o trabalhador, exercendo praticamente as mesmas atividades que desempenhava na situação prévia de empregado permanente.

Como consequência tem ocorrido à proliferação de empresas de subcontratação (“terceirização”) que garante a oferta de mão-de-obra e a prestação de serviços ao empregador final, mas que acaba encobrendo uma relação de dependência que juridicamente prevalecia claramente até então. Esta situação tem provocado desarticulação do mercado de trabalho dos motoristas de caminhão, assim como uma desorganização relativa da oferta dessa categoria ocupacional, inclusive porque o trabalhador em si-

⁷ Esta perda do poder de barganha dos trabalhadores motoristas de caminhão tem sido compensada em inúmeros países, inclusive no Brasil, pela atuação decisiva do sindicato que os representa.

tuação de autonomia e independência tem dificuldades de se estruturar na forma de sindicato, provocando enfraquecimento deste, bem como uma necessidade de redefinir o seu papel como representação da categoria.⁸

Na maioria dos países pesquisados, o caminhoneiro autônomo é enquadrado como trabalhador independente, quando é proprietário de seu próprio caminhão. O entendimento que se depreende dos relatos contidos nos estudos por países é que ele representa, de fato, um trabalhador numa relação de emprego, de assalariamento encoberto, não devendo ser enquadrado como empregador, empresário ou pequeno capitalista (ILO, 1999).

3. AS FORMAS DE UTILIZAÇÃO DO MOTORISTA DE CAMINHÃO NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO

De acordo com os cânones observados na experiência internacional contemporânea, existem duas formas tradicionais de se utilizarem motoristas de caminhão para o transporte de cargas entre cidades, regiões ou estados.⁹ Pode ser um motorista contratado na forma tradicional de funcionário da empresa para dirigir o veículo de sua propriedade, por ela mantida, ficando o mesmo sob sua responsabilidade por determinado período, recebendo uma remuneração decorrente de diferentes arranjos, mas, regra geral, estabelecida na base do quilômetro transportado. A alternativa é utilizar os serviços de motoristas proprietários de seu próprio veículo – caminhoneiros – e realizar contratos a cada empreitada solicitada. O valor recebido também se baseia na quilometragem, havendo, contudo, situações em que o pagamento é uma combinação entre preço fixo e quilometragem (BURKS, 1998).

Estudos teóricos e empíricos recentes mostram que o ganho líquido dos caminhoneiros, quando se deduzem todos esses custos, é menor do que o motorista contratado pela empresa (NICKERSON; SILVERMAN, 1999, p. 6):

⁸ No caso brasileiro, este problema tende a ser minimizado entre os caminhoneiros autônomos pela atuação do SINDICAM.

⁹ Doravante identificaremos o motorista que possui um caminhão como o caminhoneiro autônomo, ou simplesmente caminhoneiro, e o motorista permanente, empregado da empresa, como motorista.

De forma semelhante aos motoristas da empresa, os caminhoneiros autônomos são também pagos pela milhagem percorrida...As taxas pagas são tipicamente maiores do que aquelas pagas aos motoristas da empresa, desde que os caminhoneiros autônomos devem pagar seus próprios custos de capital, os custos de manutenção, e os gastos com combustíveis. Numerosos estudos indicam que, após a dedução dessas despesas, os caminhoneiros autônomos custam menos por milha do que os motoristas contratados pela empresa (tradução e destaque em negrito dos autores).

O Quadro 1 traz comparação estilizada das principais características dessas duas alternativas de contratação dos condutores de caminhão. Como se observa o sistema de remuneração se fundamenta na quilometragem transportada. No caso dos caminhoneiros, é usual o adiantamento de parte do pagamento tendo em vista capacitá-lo a comprar combustível, alimentação e pagar sua estada durante a fase de transporte da mercadoria. Fonte: Elaboração dos autores com base em Nickerson e Silverman (1999).

Quadro 1
Taxonomia sobre as Disposições dos Contratos de Emprego do Motorista de Caminhão

Itens	Tipo de Motorista	
	Empregado pela Empresa	Autônomo
1. Responsabilidades		
a) Propriedade do caminhão	Empresa	Caminhoneiro
b) Manutenção do caminhão	Empresa	Caminhoneiro
c) Depreciação do caminhão	Empresa	Caminhoneiro
d) Abastecimento	Empresa	Caminhoneiro
2. Sistema de remuneração		
a) Forma de pagamento	Quilometragem	Quilometragem e/ou % sobre renda do transporte
b) Adiantamento	Não	Ocasionalmente
c) Benefícios fixos	Sim	Não
d) Benefícios ex-post	Sim	Não
e) Penalidade por atraso ou dano de carga	Sim	Sim
3. Tipo de vínculo		
	Leis trabalhistas	Contratos

4. Extensão do contrato de emprego	Indeterminada	Extensão variada, de predeterminada a indeterminada
------------------------------------	---------------	---

Fonte: Elaboração dos autores com base em Nickerson e Silverman (1999).

Do ponto de vista da teoria econômica, a escolha da forma de empregar os motoristas de caminhão no transporte de cargas representa interessante problema de organização empresarial, devido aos tipos de custos envolvidos, assim como, e principalmente, devido à natureza do caminhão como um ativo da empresa. Em decorrência das características especiais do caminhão – alta mobilidade, fácil de operar, simplicidade em mudar a forma de utilização, e fácil liquidez no mercado de revenda, ele representa um ativo específico para a empresa, levando a custos de transações que são decisivos para definir a forma de contrato a ser adotada pela transportadora: caminhoneiro autônomo ou motorista permanente (NIKERSON; SILVERMAN, 1999, p. 1-3).¹⁰

Como em qualquer ocupação, o desafio, sob a ótica da empresas, é estabelecer um contrato com o trabalhador que contenha o máximo de incentivos e o mínimo de necessidade de monitoramento (HUBBARD, 1998). No caso dos motoristas de carga, este princípio não é completamente cumprido, sendo considerado um “contrato incompleto” (NICKERSON; SILVERMAN, 1999, p. 7).

Nessa direção, Nikerson e Silverman (1999) e Masten e Snyder (1991) afirmam que um contrato englobando os aspectos acima deveria incluir dois itens que o tornaria mais completo: a) um sistema de remuneração por quilometragem ou volume de carga transportada; e b) um conjunto de penalidades específicas pagas pelo motorista em caso de atrasos e dano à carga. Nickerson e Silverman (1999, p. 7) apontam duas razões para a emergência de um contrato dessa natureza:

- 1) Motoristas dirigem em condições de incerteza, com eventos que podem ocorrer fora de seu controle. Um atraso pode resultar de condições climáticas adversas, ou congestionamentos e acidentes no percurso, ou quebra do equipamento, ou obras nas rodovias, e que não podem ser compensadas por uma jornada de trabalho maior em decorrência da existência de legislação restritiva. Isso significa que a ocorrência de eventos inesperados não permite que o esforço do motorista seja plenamente associado ao sistema de incentivos previsto;

¹⁰ Aqui novamente deve-se destacar que o conteúdo e as afirmações que se seguem representam o caso geral que tem sido observado no panorama internacional do setor transportes. No caso dos caminhoneiros autônomos brasileiros – cegonheiros – as características do caminhão; as qualidades específicas da mão-de-obra para operá-lo e realizar o serviço, implicam baixa taxa de substituição do caminhoneiro e, portanto, menor rotatividade.

- 2) as ações dos motoristas geram “externalidades” (*spillover effects*) em outras atividades de transporte da empresa, as quais impedem de avaliar corretamente os custos e benefícios do comportamento do motorista. Isso limita o alcance do contrato entre a empresa e o motorista.

A diferença nas características de cada forma de ocupar o trabalhador para transporte de carga (caminhoneiro ou motorista de empresa) tem como conseqüências algumas diferenças na forma de conduzir o trabalho de cada um deles, sumariadas no Quadro 2.

Quadro 2
Diferenças entre as Relações de Emprego de Motoristas de Caminhão

Itens	Vínculo		
	Empresa	Autônomo	Mercado(a)
1. Intensidade dos incentivos	Alta	Muito alta	Alta
2. Custos de monitoramento do caminhão	Moderado	Baixo	Muito alto
3. Posição/recurso quando o contrato é rompido			
3.1) Motorista desiste do transporte	Baixa	Alta	Baixa
3.2) Poder de negociação da empresa	Alto	Baixo	Alto

Fonte: Elaboração dos autores com base em Nickerson e Silverman (1999).

- a) “Spot market” Hipotético para a Empresa.

A observação do conteúdo permite verificar que existem diferenças na intensidade dos incentivos e nos custos de monitoramento, mas que são relativamente pequenas. A remuneração com base na quilometragem aproxima bastante o incentivo dado tanto ao motorista da empresa, quanto ao caminhoneiro. A existência de penalidades para ambos os casos deve contribuir para o relativo equilíbrio no sistema de incentivos e monitoramento.

Conforme Nickerson e Silverman (1999, p. 11), esses argumentos evidenciam que a relação de emprego nas empresas transportadoras engloba uma “zona de tolerância” diferente daquelas observadas em relações contratuais tradicionais, relacionadas a outras formas de organização do trabalho. Nela percebe-se que os motoristas contratados pela empresa são mais fáceis de administrar do que os trabalhadores independentes, do tipo caminhoneiro autônomo subcontratado.

De acordo com Hart e Moore (1990), essa diferença deve-se à propriedade do caminhão, como um ativo de produção. A posse desse ativo resulta em diferentes posições de barganha quando o contrato se rompe. Essa diferença no poder de barganha afeta a cooperação e o relacionamento entre a empresa e o trabalhador, o que significa

que a “zona de tolerância” não é resultado do estado mental de uma das partes, mas, sim, decorre do fato de que a posse pela empresa dos ativos físicos, no caso o caminhão, restringe as opções do motorista contratado, o que não ocorre quando acontece a subcontratação de um caminhoneiro autônomo.

Além dos argumentos de custos diferentes e formas da administração igualmente diferentes, existem também razões ligadas à flutuação da atividade econômica setorial, inclusive nos transportes, que influem na escolha entre o motorista permanente e o caminhoneiro autônomo. Conforme Garrod e Miklius (1984, p. 293), a escolha de determinada tecnologia por uma empresa depende das expectativas de flutuação da demanda por seu produto.

Isso ocorre porque, para enfrentar essas flutuações com respostas eficientes que atendam aos interesses dos clientes, as empresas devem tornar o processo de produção mais flexível. Stigler (1940, p. 316) aponta dois caminhos para que isto venha ocorrer:

- a) o primeiro refere-se às modificações na divisibilidade da planta da empresa, visando torná-la mais ágil;
- b) o segundo diz respeito à composição entre a planta fixa da empresa e os serviços variáveis, na direção de transformar custos fixos em custos variáveis.

No caso do setor de transportes de carga rodoviária, a utilização de caminhoneiros parece representar uma organização de trabalho mais consistente e mais adequada, pois atua como se representasse uma rápida expansão da capacidade da empresa quando ocorre um aquecimento da demanda. Assim, a utilização de caminhoneiros tem a vantagem de permitir mais rapidamente a adequação entre a oferta e a demanda quando a demanda flutua de forma imprevista, ou mesmo quando flutua em decorrência da sua natureza sazonal.

Colocado em outros termos, a utilização de caminhoneiros autônomos, proprietários de seu caminhão, representa maior flexibilidade da empresa num duplo sentido. Por um lado, embora a propriedade do caminhão não seja mais da empresa, transformando-se num instrumento de trabalho do caminhoneiro, ele representa a utilização de uma forma de capitalização mais flexível, cujo investimento e manutenção ela (empresa) repassou para o caminhoneiro.

Por outro lado, estabelece-se uma situação de dependência entre a empresa e o caminhoneiro autônomo em que este presta serviços num elevado nível de subordinação, e com características muito semelhante aos motoristas permanentes, encobrendo uma relação de assalariamento que é favorável à empresa, seja pela ótica do controle do

processo de trabalho, seja pela redução do custo da mão-de-obra, visando garantir sua renda econômica no transporte de carga. A titularidade do ativo (caminhão) é transferida para o trabalhador, mas a subordinação nas relações de emprego permanece.

4. INSERÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO *STATUS* OCUPACIONAL DOS TRABALHADORES NA FORÇA DE TRABALHO

4.1 AS DIFICULDADES DE IDENTIFICAÇÃO DAS CATEGORIAS OCUPACIONAIS ENTRE TRABALHO E CAPITAL

Dentre as categorias de inserção no mercado de trabalho, a identificação do trabalhador por conta própria e a sua inclusão no pólo do trabalho não é imediata, à medida que se requer a articulação de critérios que permitam a distinção entre as categorias de empregado, do trabalhador por conta própria independente, e do empregador.

A primeira, conforme apresentado anteriormente, é caracterizada por um contrato de emprego explícito ou implícito, estável ou irregular; no qual a capacidade de trabalho de um empregado é utilizada de acordo com padrões e procedimentos definidos pela administração da empresa. A segunda tem como característica básica a posse de instrumentos de trabalho e a autonomia do uso da própria capacidade de trabalho, e, eventualmente, daquela de outrem, no que se refere à organização da sua atividade e à comercialização de seus serviços ou da oferta de seus produtos no mercado. A terceira, além da capacidade de trabalho, envolve a propriedade de bens de produção, a contratação em bases regulares de empregados estáveis, e a responsabilidade da sua organização, comando e comercialização.

As duas primeiras categorias – empregado e trabalhador por conta própria – geram renda a partir de sua capacidade de trabalho, enquanto a última – empregador – pode gerar rendas derivadas da propriedade, da utilização de meios de produção e ativos financeiros, indo além da sua capacidade de trabalho, utilizando a capacidade de trabalho de outras pessoas de forma sistemática.

No mercado de trabalho, muitas vezes, os limites, para fins de classificação, são imprecisos entre uma situação de trabalho por conta própria efetiva, na qual o trabalhador atua de maneira independente no mercado, oferecendo seus produtos e serviços a diferentes clientes, empresas ou particulares, e uma condição jurídica de trabalhador por conta própria ou de empresa que opera apenas para um único empregador – em-

presa, particular ou órgão público, de maneira subordinada, realizando suas tarefas de acordo com padrões, horários e procedimentos estabelecidos pelo contratante, sendo objeto de supervisão, o que vem a caracterizar uma relação de emprego.

As dificuldades de se distinguirem essas duas situações sem um exame detalhado se agrava no mercado de trabalho contemporâneo. O ambiente econômico mais competitivo induz as empresas a reprogramarem métodos de trabalho e a introduzirem, conforme mencionado anteriormente, novas formas de contratação da força de trabalho com o objetivo de aumentar a sua eficiência econômica para enfrentar a concorrência, e permitir a manutenção ou ampliação de sua participação no mercado de produtos e serviços finais.

Dentre as formas de contratação que mais freqüentemente têm sido empregadas destacam-se as contratações de serviços em domicílio, serviços terceirizados, ou subcontratações que encobrem uma relação de emprego, tanto pela subordinação implícita ou explícita a uma empresa, ou outro tipo de organização, quanto pela regularidade do vínculo e a forma de remuneração.

4.2 O QUE TEM OCORRIDO NO MERCADO DE TRABALHO: RESSURGIMENTO DO AUTO-EMPREGO OU UMA RELAÇÃO DE EMPREGO ENCOBERTA?

Entre o final do século XIX e os anos de 1970, o auto-emprego foi considerado pelos economistas, e outros cientistas sociais, como uma forma de participação na produção e de inserção da força de trabalho em declínio na sociedade capitalista. Alfred Marshall, um dos fundadores do pensamento neoclássico, por exemplo, entendia que a escala e a eficiência das grandes corporações prevaleceria no mercado implicando diminuição dos auto-empregados, assim como das pequenas empresas:

As economias obtidas por uma boa organização de compras e de vendas figuram entre as principais causas da tendência atual para a fusão de muitas empresas da mesma indústria ou comércio em uma única entidade gigantesca; e também das federações comerciais de várias ordens, inclusive os cartéis alemães e as cooperativas centrais. Elas também têm encorajado a concentração dos riscos dos negócios nas mãos de grandes capitalistas que sub-empregam o trabalho a ser feito por pessoa de menor porte (MARSHALL, 1996, p. 331).

Karl Marx, pensador que idealizou uma das correntes mais estimulantes e influentes das ciências sociais, identificava o auto-emprego como uma forma de inserção da força de trabalho não-própria do modo de produção capitalista, tendendo ao desaparecimento, visto constituir-se em uma categoria do trabalho historicamente anacrônica:

Precisamente, a produtividade do trabalho, o volume de produção, o volume de superpopulação relativa desenvolvidos por tal modo de produção, suscitam, incessantemente, com o capital e trabalho agora disponíveis – novos ramos produtivos, nos quais o capital pode trabalhar novamente em pequena escala e percorrer, novamente, as diversas fases de desenvolvimento, até que esses novos ramos de atividade também começam a ser explorados em escala social. Esse é um processo contínuo. Simultaneamente a produção capitalista tende a conquistar todos os ramos industriais dos que até então não se apoderara, e nos quais ainda se dá a subsunção formal.¹¹ Tão logo se apodera da agricultura, da indústria de mineração, da manufatura etc, invade outros setores onde unicamente se encontram artesãos formalmente independentes ou ainda independentes (de fato) (MARX, 1978, p. 66).

Para Marx, os pequenos produtores (comerciantes, artesãos, industriais e camponeses) e os trabalhadores independentes, tenderiam a se tornar proletários, destituídos de meios de produção e destinados a vender a sua força no mercado de trabalho. A subordinação do processo de trabalho ao processo de acumulação capitalista implica expansão das relações de emprego, constituindo-se na relação social primordial que se reflete pelo mercado de trabalho, seja porque trabalhadores independentes ou pequenos produtores detinham capital insuficiente para enfrentar a concorrência de merca-

¹¹ Este autor distingue a subsunção formal do trabalho ao capital da subsunção real. A primeira se caracteriza pela subordinação do processo de trabalho ao capital, qualquer que seja a forma em que se efetue, tecnologicamente falando. A subsunção real do trabalho ao capital se desenvolve em todas as formas que tipicamente caracterizam o sistema capitalista de produção, ou seja, nas formas tecnologicamente avançadas, que operam extraíndo mais-valia relativa, em geral, empregando força de trabalho, de qualquer qualidade, em larga escala, independentemente desse comando se processar de uma forma centralizada (grandes plantas) ou descentralizada (conjunto de plantas, ou sistema produtivo em rede). “**A produção pela produção – a produção como um fim em si mesma – já entra em cena com a subsunção formal do trabalho ao capital, tão logo o fim imediato da produção chegue a ser produzir mais-valia maior e mais abundante possível, tão logo o valor de troca chegue a ser o fim decisivo. Contudo, essa tendência imanente da relação capitalista não se realiza de maneira adequada – e não se converte em condição necessária, inclusive do ângulo tecnológico – enquanto não se tenha desenvolvido o modo de produção especificamente capitalista e, com, ele, a subsunção real do trabalho ao capital**” (MARX, 1978, p. 68-69, negritos originais do autor).

do, ou porque as habilidades daqueles que participavam dessas formas de produção se desvalorizariam frente aos requerimentos dos novos métodos de produção:

Nos Estados Unidos, talvez quatro quintos da população trabalhavam por conta própria nos inícios do século XIX. Por volta de 1870, a cifra desceu para cerca de um terço e em 1940 para não mais que um quinto; no ano de 1970, apenas perto de um décimo da população trabalhava por conta própria. Estamos, pois, lidando com uma relação social de data extremamente recente. A rapidez com a qual obteve a supremacia em numerosos países realça o extraordinário poder da tendência das economias capitalistas a converter todas as demais formas de trabalho em trabalho assalariado (BRAVERMAN, 1987, p. 55).

Especialmente entre as décadas de 1940 e 1970, a relação de emprego foi constituída sob a forma jurídica de paradigma do direito ao emprego, conforme apresentado na seção anterior, entretanto nas décadas posteriores, a re-emergência do auto-emprego e o redesenho das relações de emprego, jurídica ou implicitamente, são fenômenos que acompanham as mudanças contemporâneas das estruturas de produção e do mercado de trabalho. A expansão pode ser remetida a diferentes fenômenos que vêm à tona no mercado de trabalho, conforme apontado anteriormente.

Ocorre, contudo, que não se pode deixar de destacar a influência das políticas públicas, ações individuais e coletivas para enfrentar o desemprego; e as mudanças nos padrões de competitividade na economia mundial, que levam a aceleração de mudanças tecnológicas, levando à reorganização dos métodos de trabalho, flexibilização das relações de emprego e das subcontratações para fazer frente às estratégias de logística das empresas.

A subcontratação e a terceirização dos serviços encontram-se entre as formas de reduzir os custos de mão-de-obra. Ao invés, contudo, de representarem uma relação entre empresas, ou de identificarem uma inserção de auto-emprego podem estar acobertando uma relação de emprego, como indica Loufti (1991, p. 171):

Es posible que en la actualidad la función de la subcontratación en el sector autónomo se halle en trance de incrementarse. La subcontrata a cargo de empresas grandes, a veces en varios niveles, entraña complementariedades y una muy conveniente flexibilidad... La subcontratación permite, además, que los microempresarios diversifiquen sus mercados más allá de su entorno inmediato y que tengan acceso a nuevas tecnologías. Pero, normalmente esta fórmula vincula a una unidad económica más poderosa con otra que lo es menos. Esta desigualdad se agiganta cuando los sub-contratantes son muchos y están dispersos, y se plasma en unos ingresos más bajos y más inestables, en unas con-

diciones de trabajo que escapan, en todo o en parte, a los reglamentos oficiales y que, en los casos extremos, da lugar a la explotación de unos trabajadores carente de defensa.

Dessa maneira, a literatura especializada ressalta a distinção entre os trabalhadores auto-empregados daqueles que necessitam ou se fazem passar como tal. O trabalho em domicílio é representativo dessa situação, pois a sua produção é objeto de uma demanda direta de um empregador e, nesse caso, pode-se admitir a existência de um contrato de trabalho implícito, que os identifica como empregados ou assalariados (SCHNEIDER DE VILLEGAS, 1990). Nessa mesma condição, a literatura especializada brasileira aponta a necessidade dessa separação e de sua classificação adequada para inúmeras formas de trabalho:

Destaca-se que alguns trabalhadores que, aparentemente, podem ser considerados conta própria estão, de fato vinculados a um único empregador. É o caso de vendedores ambulantes (cachorro quente, sorvete etc.), vendedores de maior qualificação (máquinas, seguro-saúde, imóveis, costureiras a domicílio, coladores de plásticos sub-contratados por firmas etc.). Estes casos são considerados (neste trabalho) como assalariados disfarçados optando-se pela categorização desses trabalhadores nas subcategorias correspondentes em assalariados (CACCIAMALI, 1983, p. 66).

Esta posição também é corroborada por Loufti (1991) que denota relações de sub-contratações espúrias em determinadas atividades econômicas quando afirma que:

Una parte de los trabajos subcontratados se asigna a verdaderos trabajadores por cuenta propia – empleadores y trabajadores autónomos – que subscriben con entera libertad contratos de suministro de bienes y servicios, a la vez que conservan el control del proceso de producción. Pero un elevado porcentaje de las tareas adjudicadas a empresas muy pequeñas o a particulares constituye en realidad seudo trabajo por cuenta propia que no deja prácticamente autonomía alguna al subcontratante. Un ejemplo clásico es el de las personas que trabajan a destajo en su domicilio, al margen de si su actividad es moderna, como el tratamiento de textos, o tradicional como la artesanía y el tisaje. Este tipo de trabajador – que no puede comercializar lo que produce, que posee pocos insumos y que no controla apenas la producción – es en realidad un asalariado encubierto.

Nesse sentido, a ocorrência de diferentes arranjos de organização do trabalho no setor de transportes rodoviários, decorrentes da busca por maior eficiência e qualidade na cadeia dessa etapa de valor do processo produtivo, visando à construção de mercados mais competitivos, *implicam relações de emprego encobertas, caracterizadas por dependência direta a uma única empresa ou empregador.*

5. A ORGANIZAÇÃO DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE VEÍCULOS NO BRASIL E A RELAÇÃO DE EMPREGO DO CAMINHONEIRO AUTÔNOMO

Embora com intensidade e características diferentes as transformações estruturais ocorridas no cenário internacional atingiram fortemente o Brasil, na maioria dos setores produtivos, e dentre estes, o setor de transportes rodoviários. Assim, significativa parte do impacto verificado no resto do mundo, aqui também foi observada, inclusive aqueles referentes às modificações nas relações de emprego e no mercado de trabalho dos caminhoneiros.

Como exemplo especificamente com relação ao modelo de relações de emprego que se estabeleceu no mercado de trabalho, a experiência brasileira se aproxima bastante da sistemática implantada no setor de transportes rodoviários da Tailândia, a seguir descrito.

5.1 UM ESTUDO DE CASO: OS MOTORISTAS DE CAMINHÃO NA INDÚSTRIA DE CIMENTO NA TAILÂNDIA

A situação ocupacional e as relações de emprego dos motoristas de caminhão naquele país descritos em Meesit (2000), e reproduzidos no Diagrama 2, merecem destaque por duas razões. A primeira porque sintetiza as tendências internacionalmente observadas na situação ocupacional dessa categoria. A segunda porque apresenta alguns elementos que se assemelham ao caso brasileiro ora em análise.

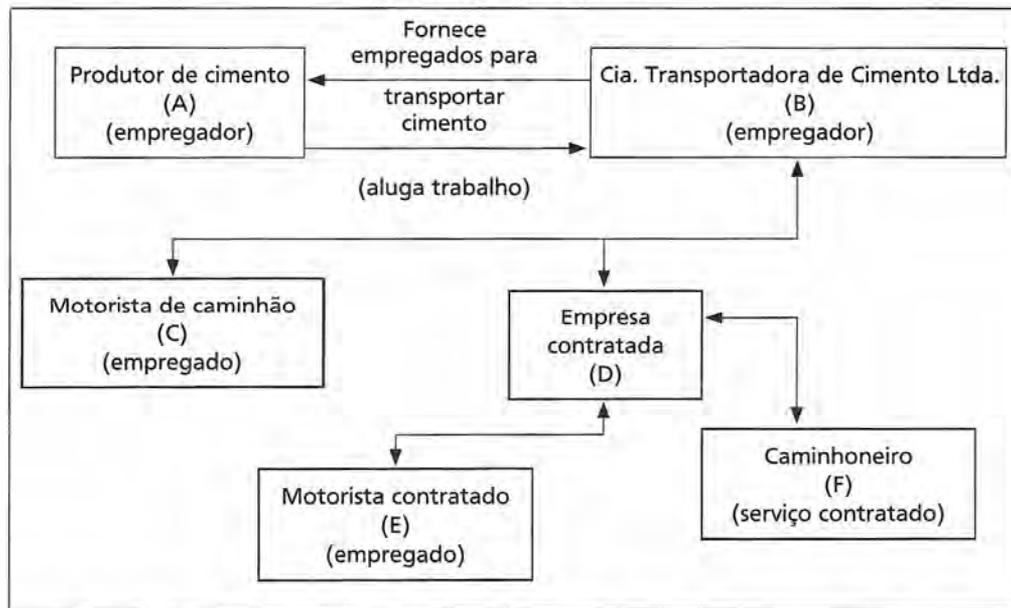
As relações de emprego que se estabelecem entre as diversas partes intervenientes do processo são as seguintes (MEESIT, 2000, p. 52): A – empregador principal, B – primeiro contratante, C – empregado do primeiro contratante, de B; D – empresa subcontratada por B de acordo com a legislação; E – empregado de D; e F – presta serviços a D.

Com respeito aos vínculos que se estabelecem, E tem direito de reclamar contra B e D, em questões salariais, jornada de trabalho, férias e indenizações compensatórias. F, contudo, não desfruta desses direitos porque não é considerado empregado de D. O contratante B e o empregado C podem demandar contra o empregador A, enquanto os outros intervenientes não possuem esse direito.

Ademais, C e E são considerados empregados protegidos por um contrato de trabalho tradicional, enquanto F é considerado contratante que aluga trabalho. O três,

contudo, são trabalhadores que prestam serviços de mesmas características e para as mesmas finalidades, ou seja, mantêm uma relação de emprego explícita, ou implícita com D e B e, em última instância, com A. Entretanto, esse último empregador não é responsável, de acordo com a legislação, por C, E e F, exceto quando fez um acordo direto com B, para aqueles que trabalham e geram rendimentos para A, conforme mostra o Diagrama 2.

Diagrama 2
Tailândia: Relações a Respeito do Emprego de Motorista de Caminhão na Indústria de Cimento



Fonte: Meesit, C., National Study on the Employment Relationship, Thailand, Geneva (ILO, 2000, p. 51).

Essa forma de relacionamento observado entre os participantes das relações de emprego na indústria de cimento da Tailândia, tem sido observada em inúmeros países onde as transformações técnicas e a globalização tem imposto novas formas de utilização da categoria de motoristas de caminhão. Apesar de complexidade é nítido que a subcontratação, assim como outras formas de contratação, não modificam a essência das atividades desenvolvidas por um motorista de caminhão, seja autônomo ou mesmo em outra situação, servindo mais para consolidar a situação de subordinação entre as partes, cujo resultado final nada mais representa que uma relação de emprego assalariado encoberta.

5.2 O MODELO DE RELAÇÕES DE EMPREGO E SEUS VÍNCULOS NO MERCADO DO MOTORISTA DE CAMINHÃO NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO BRASILEIRO

O Diagrama 3 abaixo apresenta o caso brasileiro, elaborado a partir das informações coletadas e considerações realizadas a partir da experiência internacional, procurando sintetizar esquematicamente as relações de emprego que prevalecem no transporte rodoviário de veículos entre a produção final, na esfera da montadora, e a entrega do veículo para revenda na concessionária. Vale notar que o transporte é realizado de uma forma relativamente complexa no qual prevalece a “terceirização” dos serviços e a predominância na utilização de caminhoneiros autônomos.

O processo se inicia com a montadora (A) que pode adotar duas estratégias:

- a) ou contratar uma empresa de logística (B), que contratará uma empresa transportadora/operadora logística (C);
- b) ou contratar diretamente uma empresa transportadora/operadora logística (C).

A empresa transportadora (C), por sua vez, organiza a distribuição por meio de motoristas próprios (D), e de caminhoneiros autônomos, ou então estabelecidos sob a forma jurídica de microempresa ou empresa (E). Os caminhoneiros (E) podem ser filiados ou não ao SINDICAM (F).

A montadora (A) contrata a empresa de logística (B) e/ou de transporte (C) dispondo as regiões a serem atendidas, critérios de qualidade na prestação do serviço, e tempo de entrega dos veículos às concessionárias. O frete do veículo é determinado por (A) e (B), ou por (A) e (C). Por outro lado, a remuneração praticada (também denominada de *frete* no mercado) para o caminhoneiro autônomo (E) é negociada entre a empresa (C) e o Sindicato (F). Assim:

- a) A montadora (A) determina diretamente, em escala nacional: o número de caminhões/vagas para o transporte de veículos, otimizando a escala das subcontratações de (E), considerando critérios de custo e tempo;
- b) a montadora (A) determina, por meio de negociação com (B) e (C), ou diretamente com (C), o frete do veículo, elemento de formação do preço final do veículo que chega na ponta ao consumidor. Essa negociação, por sua vez, circunscreve o montante disponibilizado para a remuneração (frete) paga ao caminhoneiro (E), que é estabelecida mediante negociação coletiva, com data-base em 1º de maio de cada ano, entre (C) e (F);

- c) os caminhoneiros (E) são selecionados por (C), mas prestam o serviço de acordo com os padrões e o tempo determinados por (A) para a entrega dos veículos. Vale observar que, embora a operacionalização do serviço seja determinada por (C), por meio de subcontratação, a unidade de remuneração é por quilometro rodado, gerando um tipo de pagamento que pode ser caracterizado como salário, a despeito de estar sendo encoberto por contratos individualizados para cada uma das prestações de serviços realizadas, visto constituir-se numa prestação de serviços estável, mesmo não sendo distribuída linearmente ao longo de um período de tempo;
- d) em virtude da escala pré-determinada de subcontratações, fixadas por (A), o número de caminhões/vagas para a prestação do serviço é racionada, perante a oferta de caminhoneiros. Assim, quando um caminhoneiro desiste desse tipo de prestação de serviço, vende a sua ferramenta de trabalho – o caminhão – juntamente com a vaga que está ocupando.

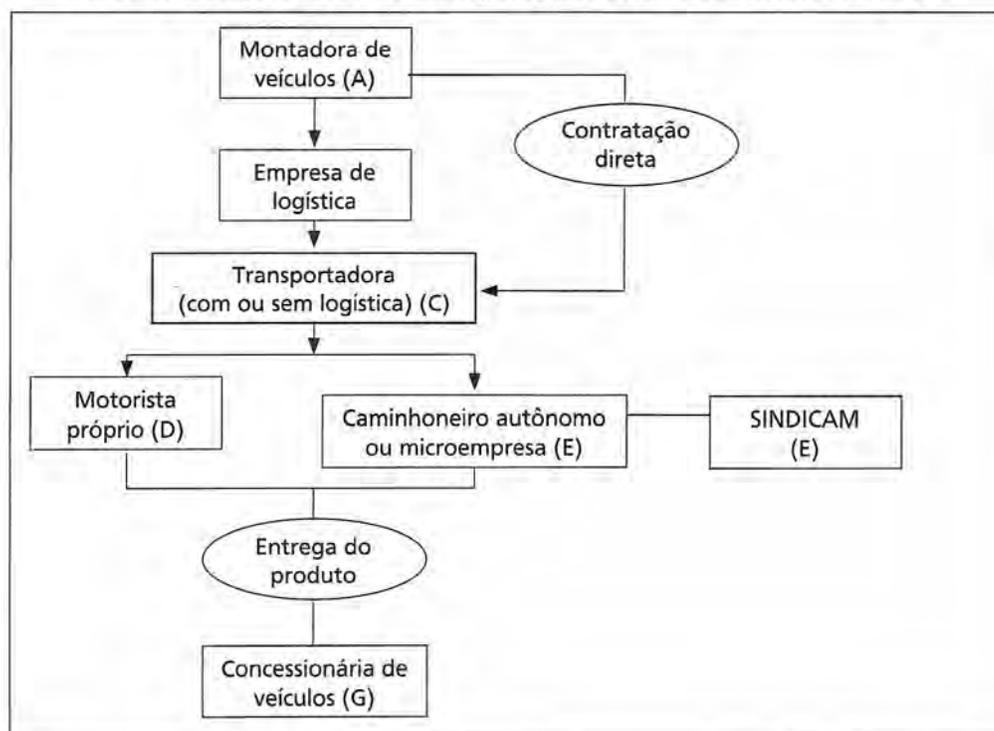
A descrição estilizada do modelo brasileiro em operação no setor de transportes de veículos sumariada no Diagrama 3 indica as relações entre a montadora e a concessionária. O fluxo ali apresentado permite extrair determinados traços do mercado de trabalho dos motoristas de caminhão verificados no cenário internacional, possibilitando determinar a natureza das relações de emprego atualmente praticadas nesse mercado de trabalho, e que, também, não podem ser ignorados ao se buscar a definição sobre a real situação de emprego do caminhoneiro autônomo brasileiro.¹²

Verifica-se, ainda, no Brasil, a utilização simultânea de motorista contratado da empresa, bem como de caminhoneiro autônomo dono de seu veículo, com maior tendência à utilização deste último, pois conferem maior agilidade e flexibilidade na distribuição de veículos. Além disso, observa-se uma crescente complexidade das relações de emprego, reforçada pela prática da “terceirização”, que dissimulam as relações de subordinação entre as partes. Destaca-se, contudo, que as atividades desenvolvidas por motoristas e pelos caminhoneiros no Brasil no setor de transportes de veículos são praticamente as mesmas, embora as relações de subordinação não sejam explicitadas por meio de um contrato formal de trabalho.

¹² Deve-se notar que, respeitadas pequenas diferenças, o modelo brasileiro contido no Diagrama 3, é bastante semelhante ao modelo tailandês na indústria do cimento descrito no Diagrama 2, tomado como representativo do que tem sido observado no cenário internacional, em matéria de relação “triangular” de emprego, as complexidades das relações de emprego que daí decorrem, conforme foi apresentado seção 4.

Observa-se, contudo, que, no desempenho das funções do caminhoneiro autônomo, um conjunto de características que tendem a inseri-lo não apenas no pólo do fator trabalho, como na condição de uma relação de emprego tradicional, por exemplo: realização do serviço de acordo com padrões, percurso e tempo definidos pelo contratante, sob a supervisão deste último; estabilidade na prestação dos serviços do caminhoneiro para uma única empresa contratante; especificidade do instrumento de trabalho, cujo tipo de carreta é definido pelo contratante e que apenas pode ser utilizada para o transporte de determinados veículos; identificação do instrumento de trabalho do caminhoneiro – o caminhão – com a empresa contratante, estampando o logotipo da empresa contratante no caminhão; remuneração estabelecida por meio de negociação coletiva por um sindicato representativo da categoria; e remuneração estabelecida por unidade de quilometro rodado, que, implicitamente, define uma remuneração horária associada a um nível de esperado de produtividade, tendo em vista as características e os custos previamente conhecidos do caminhão, do percurso e da habitualidade do percurso.

Diagrama 3
Modelo de Organização do Transporte Rodoviário de Veículos no Brasil



6. CONCLUSÕES, LIMITES E DESAFIOS

Após a revisão da literatura aqui empreendida, especialmente tendo em vista a experiência internacional, bem como a existência de modelos teóricos sob a ótica econômica enfocando a escolha do tipo de motorista a ser utilizado pela empresa transportadora, qual seria a resposta às questões formuladas na introdução deste texto, indagando sobre uma eventual mudança na relação de emprego do caminhoneiro autônomo decorrente de uma nova organização do trabalho no setor de transportes rodoviários.

Os fatos levantados e a análise empreendida não deixam dúvidas de que a resposta correta é que, não obstante as amplas mudanças impostas ao setor de transportes, e seus impactos na utilização do motorista de caminhão, este, independentemente de se encontrar na situação empregado formal da empresa, ou na condição caminhoneiro autônomo dono de seu veículo, continua a ser um trabalhador subordinado de uma empresa transportadora, ou então de outra que o “terceirize”.

A atividade que exerce o caminhoneiro autônomo é semelhante àquela dos motoristas contratados de forma permanente pela transportadora, agravada, conforme estudos especializados sobre a experiência internacional, ainda por formas de remuneração que acabam por representar custos menores para a empresa, sendo, também, objeto das mesmas formas de controle e monitoramento, e experimentando ainda maior intensidade no trabalho e condições de trabalho mais precárias.

A comprovação dessa conclusão fundamenta-se nas seguintes principais razões emanadas da investigação realizada ao longo deste texto:

- a) A principal consequência no mercado de trabalho imposta pelo vigoroso processo de transformações ao final do século XX foi a emergência de uma (nova) relação de emprego, denominada “triangular”, em que o empregado de uma empresa provedora desempenha seu trabalho para uma terceira parte usuária, para quem o empregador oferece trabalho e outros serviços. Do ponto de vista legal, isso representa dificuldades técnicas para o trabalhador, pois este deve interagir com mais de um interlocutor, cada um assumindo a função do empregador tradicional. Essa relação “triangular de emprego” encontra-se bastante disseminada em todo mundo, inclusive no Brasil, havendo o reconhecimento explícito da OIT quanto a isso, levando essa Instituição a promover a busca de um novo modelo de proteção social aos trabalhadores envolvidos nesta relação;

- b) as mudanças recentes ocorridas nas relações de emprego decorrentes da nova forma de se organizar o processo de trabalho não têm alterado a essência da forma de inserção do trabalho, havendo apenas alterações secundárias na situação ocupacional dos trabalhadores. É verdade que o ambiente cada vez mais competitivo na economia contemporânea tem dificultado a distinção entre o trabalho independente por conta própria efetiva, caracterizando um microempresário, daquele em que o trabalhador presta serviços por conta própria para um único empregador de maneira subordinada, sujeitando-se aos padrões horários e procedimentos do mesmo.

Mas, isso, contudo, não deve obscurecer a realidade em que se encontra o caminhoneiro autônomo, proprietário de seu caminhão, ou mesmo a microempresa, marcada pela ocorrência de formas de vinculação nas quais é subcontratado, encobrendo uma relação de emprego em que há a subordinação (implícita ou explícita) a uma empresa, ou outro tipo de organização, seja pela estabilidade do vínculo, atividade desenvolvida ou forma de remuneração.

Nesse sentido, como observada em inúmeros países, esta tendência às relações “encoberta de emprego”, tem sido fortalecida com a prática da “terceirização”, levando a uma complexa rede de relações de emprego, na qual fica obscurecida a natureza da subordinação, e da verdadeira situação ocupacional do caminhoneiro autônomo proprietário de caminhão. Não se pode negar, entretanto, que ele é um legítimo trabalhador;

- c) do ponto de vista da teoria econômica não há dúvidas de que a crescente tendência à utilização de mão-de-obra na forma de caminhoneiro autônomo não o descaracteriza como um fator de produção na categoria “trabalho”. Mesmo que se considere a posse do caminhão como um elemento que pode indicar tratar-se de uma microempresa,¹³ isso não é verdade quando se observam as razões para o aumento na utilização desse tipo de mão-de-obra. A propriedade do caminhão nada mais representa do que um instrumento de produção nas mãos do motorista, cuja aquisição, em muitos casos, é patrocinada pelo empregador, acentuando a relação de subordinação.

¹³ No Brasil há forte incentivo à constituição de microempresas e de empresas em substituição ao trabalho autônomo por razões fiscais, visto ser a carga tributária ser expressivamente maior para o trabalhador autônomo.

Esta posse pelo trabalhador vem de encontro à necessidade de tornar mais ágil e flexível o processo de produção e distribuição de mercadorias, um requisito indispensável na nova economia de mercado. Este novo arranjo tem profundas implicações econômicas em direção à flexibilização.

Do ponto de vista do uso pela empresa do fator “trabalho” no processo produtivo implica uma diminuição dos custos com um insumo de produção “quase-fixo”, transformando-os em custos variáveis, tornando aquele processo mais flexível. O trabalho tende a ser um fator de produção “quase-fixo” em virtude da rigidez de custos imposta pela legislação trabalhista (admissão, manutenção e dispensa do trabalhador), bem como pelos custos de recrutar e treinar um trabalhador. Do ponto de vista do fator “capital”, a transformação do motorista permanente em caminhoneiro autônomo, dono do veículo, a vantagem para a empresa é que a mesma aumenta “disfarçadamente” sua capitalização física, sem incorrer em gastos de capital, elevando sua produtividade num contexto de maior agilidade no uso da mão-de-obra. Adiciona-se ainda que, ponderados todos os aspectos, o custo de transportar uma carga é menor no caso do caminhoneiro autônomo do que no caso do motorista empregado diretamente pela empresa;

- d) Existem fartas evidências de aumento na utilização de caminhoneiros autônomos na ampla maioria dos países onde prevalecem as regras de mercado, com forte predomínio das atividades privadas. Não se detectou no material disponível qualquer tendência a não enquadrar o trabalhador nessas condições em outro pólo que não fosse o “trabalho”, todos assumindo claramente que o *status* ocupacional do caminhoneiro autônomo pode ser difícil de identificação, mas quando isto ocorre, ele é claramente enquadrado como um trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BACKER, G.; HUBBARD, T. Contractibility and asset ownership: on-board computers and governance in U.S. trucking. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper n. 7634, Cambridge, April 2000.
- BESS, I. Work patterns of truck drivers, *Perspectives*, Statistics Canada, Catalogue n. 75-001 XPE, Winter 1999.
- BOYLAUD, O. *Regulatory reform in road freight and retail distribution*. OECD, Economics Department, Working Papers n. 255, 2000.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1987.

BRONSTEIN, A. Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad, *Revista Internacional del Trabajo*, v. 116, n. 1, Genebra, 1997.

BURKS, S. *Origins of a segmented labor market: an endogenous gift exchange explanation of good jobs and bad jobs in motor freight*, unpublished Ph.D. Dissertation, University of Massachusetts, Amherst, 1998.

CACCIAMALI, M. C. *Setor informal urbano e formas de participação na produção*. Tese de doutorado, USP/IPE/FEA, São Paulo, 1983.

CHAHAD, J. *As modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT e a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, mercado de trabalho do Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*, Editora LTr, São Paulo, junho 2003.

CHAHAD, J.; CACCIAMALI, M. C. *As transformações tecnológicas, institucionais e organizacionais no setor de transportes rodoviários e seus impactos sobre o mercado de trabalho de motoristas de caminhão*. São Paulo, novembro 2004. (mimeo).

ENGEL, C. Competition drives the trucking industry. *Monthly Labor Review*, April 1998.

GALIN, A. Flexible work patterns: why, how, when and where? *Bulletin of Comparative Labor Relations*, n. 22, Special Issue: Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations, Institute for Labor Relations, Catholic University of Leuven, 1991.

GARROD, P.; MIKLIUS, W. Owner-operators, demand fluctuations and the choice of technology. Notes and Comments. *Journal of Transport Economics and Policy*, September 1984.

GOLDIN, A.; FELDMAN, S. Protección de los trabajadores: informe argentino. Respuestas al cuestionario. *Country Studies: Argentina*, ILO, Geneve, 1999.

HART, O.; MOORE, J. Property rights and nature of the firm. *Journal of Political Economy*, vol. 98 (1119-1158), 1990.

HEPPLE, B. Emprego: garantia e flexibilidade. *Anais do Seminário Internacional sobre Relações do Trabalho: Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos*. Brasília, 1998. Ministério do Trabalho.

HUBBARD, T. Why are process monitoring technologies valuable? The use of on-board information technology in the trucking industry. *National Bureau of Economic Research*, 1998. (Working Paper, n. 6482).

HYDE, A. Classification of U. S. working people and its impacts on workers protection. *Country Studies: USA*, ILO, Geneve, 2000.

ILO. Symposium on the social and labour consequences of technological developments, deregulation and privatization of transport. *Background document*. International Labour Office, Sectoral Activities Programme, Geneva, 20-24. September 1999.

_____. Symposium on the social and labour consequences of technological developments, deregulation and privatization of transport International Labour Office, Sectoral Activities Programme. *Final Report*. Geneva, 20-24, September 1999.

_____. The scope of the employment relationship, 91st Session, Fifth Item on the Agenda, International Labor Office, *Report V*, Geneve. 2003.

LOCKE, R.; KOCHAN, T.; PIORE, H. Replantiamento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 114, n 2.2, Genebra, 1995.

LOUFTI, M. Configuración y postulados básicos del trabajo por cuenta propia en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 110, 1991.

MARSHALL, A. *Princípios de economia: tratado introdutório*. Editora Nova Cultural: São Paulo, 1996.

MARX, K. *O capital*. Editora Ciências Humanas, São Paulo, 1978 – Livro I, Capítulo VI, inédito.

MASTEN, S. E.; SNYDER, E. The costs of organization. *Journal of Law Economics and Organization*, v. 7 (1-25), 1991.

MEESIT, C. National study on the employment relationship. *Country Studies: Thailand*, ILO, Geneve, 2000.

NICKERSON, J.; SILVERMAN, B. Why aren't all truck drivers owner-operators? *Asset ownership and the employment relation in interstate for-hire trucking*. September 1999.

OECD. Road freight transport for own account in Europe. *Report of the 115 round table on transport economics, European conference of Ministers of Transport*, Paris. 4th-5th November 1999.

PORTER, M. E. *Estratégias competitivas*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SANTOS, L. *Carga pesada: um estudo das relações de trabalho e de gênero entre caminhoneiros*. Araraquara: UNESP, 2000.

SANYAL, B. Organizar a los trabajadores por cuenta propia: la política del sector no estructurado urbano. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 110, 1991.

SCHNEIDER DE VILLEGAS, G. Trabajadoras a domicilio: necesidad de una protección social. *International Labour Review*, v. 108, 1990.

STIGLER, G. J. Production and distribution in the short run. *Journal of Political Economy*, n. 47, p. 305-327, 1940.

SUZUKI, Y. Deregulation of road freight transport: labour implications. *International Labor Office, Sectoral Activities Programme*. Geneva, 1996. (Working paper n. 98).

TURNBULL, P. Regulation, deregulation or re-regulation of transport? *Cardiff business school*. Cardiff University, 1999.

WILLOUGHBY, C. *Transport services in the twenty-first century: seamless market or choiceless churning?* *World Bank, Transportation, Water and Urban Division*. São Paulo, jun. 2005, 1999.