

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CARLA CRISTINA LARA DALLAGRANA

**AS MUDANÇAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO NO SETOR DE TRANSPORTE
RODOVIÁRIO: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DA LEI DA
JORNADA DO MOTORISTA**

CURITIBA

2016

CARLA CRISTINA LARA DALLAGRANA

**AS MUDANÇAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO NO SETOR DE TRANSPORTE
RODOVIÁRIO: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DA LEI DA
JORNADA DO MOTORISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, para o Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, Curso de Especialização em Inteligência de Negócios, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Ramos May

CURITIBA

2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a execução deste trabalho, pela dedicação e doação de seu tempo para este fim.

“A arte de viver é simplesmente a arte de conviver...
simplesmente disse eu? Mas como é difícil.”

Mario Quintana

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as mudanças ocorridas nas relações de trabalho após a implementação das Leis 12.619/2012 e 13.103/2015, que foram criadas para regulamentar o exercício da profissão do motorista rodoviário que esteja transportando cargas ou passageiros. Fundamentado na abordagem qualitativa, o trabalho é baseado em pesquisa bibliográfica de vários autores, onde serão discutidas as mudanças com surgimento e cumprimento das referidas Leis e os reflexos e dificuldades que este acontecimento trouxe para o negócio de uma empresa de transporte de cargas e pessoas. Além das pesquisas também foram feitos alguns questionários com motoristas e com o gestor de processos da empresa estudada. Com base nos dados coletados pode-se demonstrar como está a situação atual em relação ao cumprimento da Lei do Motorista, podendo então discuti-la e sugerir alterações para melhorar as relações de trabalho entre motoristas e empregadores.

Palavras-chave: Relações de Trabalho. Leis. Motorista Profissional Rodoviário.

ABSTRACT

The present evaluation was made as an analysis of the changes on the work relations after the introduction of the regulation law 12.619/2012 and also the regulation law 13.103/2015, that have been created to regulate the profession of drivers that transport goods or people on highways. This study is grounded on a qualitative information, based on bibliography researches of many authors, Will be discussed the changes within the appearance and fulfilment of the regulation law's presented and the impact and difficulties that this event created for the business of transport of goods and people. Other them researches have also been made a survey within drivers and the process manager of the studied company. Based on the collected data it's possible to demonstrate how the current situation of following the driver's regulation law's is, with that, we can argue and suggest improvements to make the work relations between drivers and employers better.

Keywords: Labor Relations. Laws. Professional Highway Driver.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	CONTEXTO E PROBLEMA.....	7
1.2	OBJETIVOS.....	9
1.3	JUSTIFICATIVA.....	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	13
2.3	REGULAMENTAÇÃO DO ATO DE DIRIGIR NO BRASIL.....	14
2.4	SURGIMENTO DA LEI DA JORNADA DO MOTORISTA.....	15
2.5	CONCEITO DE MODELO DE NEGÓCIO.....	18
3	METODOLOGIA.....	20
4	ANÁLISE DE RESULTADOS	22
4.1	CLIENTES	23
4.2	INFRAESTRUTURA	24
4.3	PROPOSTA DE VALOR.....	26
4.4	ASPECTOS FINANCEIROS.....	26
5	CONCLUSÃO.....	28
	REFERÊNCIAS.....	30
	APÊNDICE.....	31

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E PROBLEMA

O presente estudo visa analisar as mudanças ocorridas nas relações de trabalho após a implementação das Leis 12.619/2012 e 13.103/2015, que regulamentam a função do motorista profissional rodoviário no Brasil.

Antes do surgimento destas leis a jornada de trabalho do motorista não era controlada, cada profissional exercia da forma que era mais satisfatória para si mesmo ou conforme normas e regras do empregador. Sendo assim cada profissional ou empresa fazia como julgava melhor, muitos rodavam durante horas ininterruptas, o que certamente poderia vir a causar problemas de saúde e também ficarem mais expostos a causar graves acidentes.

Outro fato relevante era a forma de remuneração do motorista, que na maioria das empresas era feita de acordo com a sua produtividade, sendo por quilometro rodado ou por quantidade de transportes efetuados durante o mês, motivando-o assim a dirigir durante um tempo excessivo, pois seu ganho era baseado única e exclusivamente em alguma destas situações e o salário que constava em sua folha de pagamento era mera formalidade.

Com a implantação da Lei fez-se necessário e obrigatório o controle da jornada o que inicialmente foi um grande pesadelo para empregados e empregadores, pois muitos motoristas não aceitavam a situação de terem que fazer as paradas para descanso a cada 04 horas de direção, fazer 01 hora de almoço, ter o intervalo interjornada de 11 horas, e outros. Muitos dos motoristas diziam: “esta lei não vai pegar, logo vão desistir” e também alegavam que ninguém estava fiscalizando, e que os motoristas que não estavam cumprindo a lei zombavam deles por estarem cumprindo-a. Se fez necessário aplicar advertências e até mesmo demissões por justa causa nas ocasiões em que o funcionário não obedecesse e cumprisse as novas regras impostas pela Lei.

Houve também uma dificuldade em relação à infraestrutura, pois em algumas regiões do nosso país não existem pontos de parada seguros, o que impedia o motorista de fazer os intervalos de descanso a cada 4 horas de direção conforme exigência da Lei 12.619/2012, o que posteriormente foi modificado na Lei

13.103/2015 para até 5h30 de direção, favorecendo assim o cumprimento dos intervalos exigidos.

Outra situação que surgiu inicialmente foi a questão da diminuição da produtividade dos veículos, pois no caso de viagens de longa duração que é o caso da empresa aqui exemplificada, ao retornar a sua cidade o motorista tem direito a quantidade de dias de folga resultantes dos descansos semanais não efetuados durante o período de viagem.

Dependendo da urgência do transporte também era necessário liberar o motorista para fazer horas extras, situação esta que acabava influenciando no resultado financeiro do negócio. Se fosse repassado este custo para o cliente corria-se o risco de perder o cliente.

Tendo em vista esta situação fez-se necessário um planejamento da viagem a ser efetuada, prevendo os pontos de parada antecipadamente, mantendo a manutenção preventiva do veículo em dia para evitar paradas desnecessárias por problemas mecânicos e outros a fim de aproveitar ao máximo o tempo de direção permitido ao condutor/ motorista de cada veículo.

Analisando os aspectos acima citados e a dificuldade de fiscalização efetiva da lei, percebe-se que o cumprimento da mesma acaba sendo feito pelas empresas com maior número de funcionários, as quais têm normas e regras a serem cumpridas para atender seus clientes e até mesmo para minimizar seu passivo trabalhista no futuro, pois atualmente a fiscalização só é efetiva quando o ministério do trabalho é solicitado via reclamações trabalhistas. Já o motorista autônomo e aquele que é funcionário de pequenas empresas acaba não se preocupando em cumprir a Lei. Com isso se proporciona um cenário também de concorrência desleal entre aqueles que são submetidos a Lei e aqueles que acabam se beneficiando por não estarem diretamente expostos a ela por conta de não haver fiscalização no âmbito que operam, desta forma não oferecendo grandes vantagens para aqueles que fazem questão de trabalhar regulamentados.

Este estudo, portanto, surgiu com o intuito de demonstrar as influências da implementação das Leis 12.619/2012 e 13.103/2015 no negócio das empresas de transporte rodoviário de cargas, enfatizando as dificuldades que apareceram na relação entre empregados e empregadores; o que afetou a manutenção da rentabilidade do negócio destas empresas.

1.2 OBJETIVOS

- Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral a análise da relação de trabalho entre empregador e empregado, e buscar alternativas para se adequar ao cumprimento da Lei 13.103/2015, que trata da Jornada do Motorista Profissional Rodoviário.

- Objetivos Específicos

- Analisar as mudanças ocorridas a partir da implementação da Lei 13.103/2015;
- Pesquisar pontos de dificuldade de cumprimento da Lei 13.103/2015;
- Descrever possíveis causas dessas dificuldades;
- Discutir ações a serem tomadas para o devido cumprimento da Lei.

1.3 JUSTIFICATIVA

A pesquisa a cerca deste assunto visa melhorar o entendimento sobre as novas formas de relações no trabalho e também com um enfoque nas dificuldades de entendimento e cumprimento da Nova Lei da Jornada do Motorista, levando em consideração os aspectos que dificultam e favorecem este cumprimento.

Com os resultados obtidos nesta pesquisa poderão ser sugeridas ações para uma melhora nas relações de trabalho dentro das organizações. Pretende proporcionar aos interessados uma nova visão na busca da excelência nos relacionamentos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta revisão teórica buscou contemplar a literatura sobre o surgimento do direito do trabalho, a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, a regulamentação do ato de dirigir no Brasil, o surgimento da lei da jornada do motorista e, para a análise do impacto da Nova Lei na empresa estudada, o conceito de modelo de negócio de Osterwalder & Pigneur (2011).

2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Delgado (2009), o Direito do Trabalho é “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas” e pode ser individual ou coletivo. O Direito Individual do Trabalho refere-se às pessoas diretamente, já o Direito Coletivo do Trabalho regula as relações de empregados e empregadores, “além de outros grupos jurídicos” normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações”. O autor define ainda o Direito Material do Trabalho, que é o Direito de Trabalho no sentido amplo e refere-se ao Direito Individual e Coletivo, e o autor ainda acrescenta: “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia do trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes (que dizem respeito) às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de associações coletivas.”

No início do século XXI, muitos menos de 25 milhões de trabalhadores encontravam-se formalmente registrados como empregados, no segmento privado. O Direito do Trabalho surgiu no século XIX, talvez fosse mais preciso chamar Direito Empregatício. O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, construindo assim regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.

Delgado (2009) conclui que dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de

gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego.

Na época da escravidão, o escravo ou trabalhador era considerado apenas uma coisa, não sendo sujeito de direito (MARTINS, 2009, p.09). O escravo pertencia ao seu amo ou senhor a partir do momento em que entrava em sua propriedade, não existindo contrato de trabalho entre as partes (BARROS, 2013, p.45).

Martins (2009) destaca que existiam as chamadas corporações de ofício onde figuravam três personagens: os mestres que eram os proprietários das oficinas; os companheiros que representavam os trabalhadores que recebiam o salário dos mestres e os aprendizes, menores com idade a partir de 12 ou 14 anos que aprendiam com os mestres a profissão a ser exercida. Naquela época a jornada de trabalho poderia atingir até 18 horas diárias durante o verão, pois trabalhavam até o pôr-do-sol quando não havia mais condições de trabalhar devido à falta de luz.

Com a Revolução Francesa são suprimidas as corporações de ofício, pois eram incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. Então começa a surgir o Direito do Trabalho com a sociedade industrial e o trabalho assalariado (GARCIA, 2015, p.30). A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, vindo assim transformar as relações sociais (BARROS, 2013, p.51).

Confirma-se então o nascimento do Direito do Trabalho, embora de maneira tímida. O trabalho manual é substituído pelas máquinas, como por exemplo: o tear, a máquina a vapor e a de fiar, que vão substituir a força humana. Após estas mudanças começam a surgir os conflitos trabalhistas, pois os trabalhadores começam a se associar. A Igreja também passa a ter interesse nas relações trabalhistas e expede várias encíclicas: Encíclica *Rerum Novarum* (“coisas novas”), de 1891, do Papa Leão XIII que enfatiza a justiça social; *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, de Pio XI; *Mater et Magistra*, de João XXIII; *Populorum Progressio*, de Paulo VI; *Latorem Exercens*, do Papa João Paulo II; *Caritas in Veritate*, de 2009, de Bento XVI (MARTINS, 2009, p.10).

Segundo Barros (2009, p.52-54), a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. O Estado deve intervir nas relações de trabalho assegurando o bem comum; a propriedade não é um direito absoluto; o proprietário tem a função de administrador; o trabalho é uma questão de honra no que tange à dignidade humana; o salário deve ser justo e suficiente para a

manutenção do trabalhador e de sua família de maneira digna; o descanso também é necessário para a reposição das forças.

Garcia (2015, p.31-32) destaca o surgimento do constitucionalismo social, após a Primeira Guerra Mundial, que vai inserir nas Constituições várias situações que irão defender interesses sociais, incluindo alguns direitos trabalhistas.

A primeira Constituição que tratou sobre Direito do Trabalho foi a do México de 1917, que estabelecia no artigo 123 a jornada diária de 8 horas e a máxima noturna de 7 horas; proibia o trabalho de menores de 12 anos e limitava a jornada de menores de 16 anos em até 6 horas; instituiu o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo e a igualdade salarial; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; indenização por dispensa e seguros sociais.

Em 1919 surge a Constituição de Weimar na Alemanha, sendo esta a segunda a tratar de assuntos trabalhistas, vem disciplinar a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores em sua defesa e para melhoria das condições de trabalho; a criação de um sistema de seguros sociais e outros, trazendo grande repercussão em toda a Europa. Neste mesmo ano, o Tratado de Versalhes cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1927, na Itália surge a *Carta del Lavoro* instituindo um sistema corporativista que vai servir como modelo para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e especialmente para o Brasil, este sistema tem o objetivo de organizar toda a economia em torno do Estado, promovendo assim o interesse nacional, impondo regras a todas as pessoas, deste modo os sindicatos não tinham autonomia e eram subordinados ao Estado.

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), na Conferência de São Francisco (1945), acontecendo a aprovação da Carta das Nações Unidas. No ano 1944, a OIT aprovou declaração da Filadélfia, tendo ampliado o Tratado de Versalhes, estabelecendo uma cooperação internacional em prol da justiça social. Pouco tempo depois, em 1946 houve uma consolidação da vinculação entre OIT e ONU, o que as instituiu especializadas para resolução de questões referentes a regulamentação internacional do trabalho. Dentro do plano internacional em 1948 a Declaração Universal de Direitos Humanos vem prever direitos trabalhistas como: férias remuneradas, limitação de jornada e outros direitos.

Após as explanações de alguns autores conclui-se que o Direito do trabalho foi surgindo e se moldando de acordo com os acontecimentos ao longo da história da humanidade, destacando a Revolução Industrial como um marco importante para o início deste surgimento. O Direito do Trabalho tornou-se uma ferramenta muito importante para sustentar o sistema econômico-social, proporcionando ao trabalhador uma condição social e humana que lhe é segura e ao mesmo tempo garantindo progresso e desenvolvimento.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição de 1824 veio abolir as corporações de ofício (art.179, n.25), seguindo assim o liberalismo, incentivando a liberdade de exercício de profissões. Até a Lei Aurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão no Brasil, ainda havia a presença de trabalho escravo. A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação (art.72, Parágrafo 8º) de forma genérica. A instituição da OIT em 1919, as transformações surgidas na Europa onde foram criadas leis de proteção ao trabalho tiveram grande influência para o surgimento das leis trabalhistas no Brasil. Da mesma forma, os imigrantes em nosso país originaram movimentos operários com o intuito de ter melhores condições de trabalho. Surge então a política trabalhista de Getúlio Vargas em 1930. (GARCIA, 2015, p.33-34).

A primeira Constituição que tratou de Direito do Trabalho no Brasil foi a de 1934, a qual garantia liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção às mulheres e menores trabalhadores, repouso semanal e outros. (MARTINS, 2009; GARCIA, 2015).

Houve também a Constituição de 1937 que apresentava características do sistema corporativista e demonstrava uma influência do Estado. Institui-se o sindicato único subordinado ao Estado, proíbe-se a greve, pois era considerada uma forma de expressão antissocial e que prejudicaria a economia. (GARCIA, 2015; BARROS, 2013).

Após o surgimento de todas estas Constituições que tratavam de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho, de acordo com Garcia (2015), havia a necessidade de uma sistematização, cria-se então a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), que foi aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, unificando as diversas leis trabalhistas existentes.

Em 1946 a Constituição promulgada prevê a participação do trabalhador nos lucros (art.157, IV), repouso semanal remunerado (art.157, VI), estabilidade (art.157, XII), direito de greve (art.158) e outros direitos que já existiam na Constituição anterior. (MARTINS, 2009, p.12). Garcia (2015, p.34-35) indica ainda que:

No plano infraconstitucional, cabe fazer menção entre outras: à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, dispondo sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 23 de abril de 1956, que trata da situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à lei 3.207 de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal (décimo terceiro salário).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e passou a prever o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Também são desta época diversas leis ordinárias: a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre o emprego doméstico; a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, normatizando o trabalho rural; a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário. (GARCIA, 2015; MARTINS, 2009).

Finalmente, a Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 de outubro trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, sendo que nas anteriores os Direitos Trabalhistas sempre foram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. (MARTINS, 2009, p.12).

2.3 REGULAMENTAÇÃO DO ATO DE DIRIGIR NO BRASIL

A instituição de normas para o serviço de transporte de bens e de pessoas por meio de veículos e a regulamentação da construção de estradas para automóveis, foram regulados pelo Decreto no.8324 de 1910. (PASSOS; PASSOS; LUNARD, 2013). Após muito tempo surge

O primeiro Código Nacional de Transito foi instituído pelo Decreto-lei no.2.994 de 1941, posteriormente revogado pelo Decreto-lei no.3.651-41, que deu nova redação ao Código Nacional de Transito, seguido da revogação pela Lei no.5.108-66, e por fim revogado pela Lei no.9503, de 23.09.1997, atual Código de Transito Brasileiro, que estabeleceu as regras para habilitação ao exercício da profissão de motorista (PASSOS; PASSOS; LUNARD, 2013, p. 28).

A partir da instituição do Código Nacional de Transito se inicia o estabelecimento de regras para habilitação do exercício da profissão de motorista, com a finalidade de organizar melhor o transito em geral, tanto urbano como rodoviário.

2.4 SURGIMENTO DA LEI DA JORNADA DO MOTORISTA

Depois do estudo do surgimento das leis trabalhistas a nível mundial e também no Brasil, como também da regulamentação do ato de dirigir no nosso País, foi pesquisada a implementação da Lei da Jornada do Motorista, onde Silva (2012) menciona que a mesma:

[...] surgiu a partir de inúmeros projetos de lei que tramitaram durante vários anos no Congresso Nacional a partir de 1988. Um dos motivos mais relevantes para a regulamentação da profissão do motorista foi o grande número de acidentes de transito ocorridos envolvendo caminhões e ônibus e também o grande desgaste físico e mental dos motoristas devido às longas jornadas ao volante. (SILVA, 2012, p.104-105).

Cabe acrescentar conforme observado anteriormente que algumas profissões já estavam regulamentadas e haviam muitas discussões e comentários prevendo a regulamentação da profissão de motorista, pois

Até o surgimento da referida lei os motoristas tinham jornadas exaustivas, muitos dirigiam das 5 horas até as 23 horas com intervalos curtos para descanso e por se tratar de um funcionário externo não era possível

controlar sua jornada e isso também não era uma preocupação ou algo importante. (SILVA, 2012, p.104-105).

Diante desta situação que acabava gerando muitas consequências para toda esta irregularidade do exercício da profissão de motorista,

Surge, então, em 28 de abril de 2012 a Lei 12619 chamada: Lei da Jornada do Motorista, tendo como objetivo principal regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional, sendo esses os principais aspectos da lei: 1º.) a jornada de trabalho: com a finalidade de definir o tempo efetivo de trabalho respeitando seus intervalos; 2º.) o tempo de direção: estabeleceu um limite geral de tempo de direção, tanto para motoristas empregados como para autônomos, visando assim uma integração ao Código Brasileiro de Trânsito e não a CLT. (SILVA, 2012, p.104-105).

Inicia-se então uma tentativa de melhorar a condição geral do motorista profissional rodoviário, levando em consideração que

A lei se preocupou também com o aspecto social do motorista no que diz respeito aos seus direitos sociais e de seguridade social; também foi-se dado grande importância ao fato da obrigatoriedade de se ter um modo fidedigno de controle da jornada; sugere-se então o uso de: anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou o uso de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos. (SILVA, 2012, p. 104-105).

Após três anos de implementação da Lei 12.619/2012, de acordo com Neto (2015), em 02 de março de 2015 é sancionada pela presidente da República a Lei 13.103 que rege as relações dos motoristas profissionais seja nas atividades de transporte de cargas, como também de passageiros. Esta lei vem revogar parte da Lei 12.619/2012, incluindo novas disposições na Lei que trata do Transportador autônomo de carga (Lei 11.442), regulamentando também dispositivos do Código de Trânsito Brasileiro. Segundo o autor, a diferença está no fato de que a Lei 12.619 se aplicava somente aos motoristas profissionais que atuavam nas atividades de transporte de cargas e passageiros, somente quando mantivessem vínculo de

emprego, já a Lei 13.103 não exige relação de emprego, estendendo assim benefícios aos motoristas autônomos no que diz respeito à sua formação profissional, ao atendimento profilático, terapêutico e reabilitador principalmente decorrente de doenças profissionais, bem como proteção do Estado contra ações criminosas e atendimento especializado de medicina ocupacional.

No que se refere à jornada, o autor afirma que os principais pontos que sofreram modificações foram:

- i. Inexistência de jornada fixa, quando não prevista em contrato;
- ii. Não é mais necessária razão que justifique a existência da jornada 12x36, bastando essa ser fixada por acordo coletivo ou na convenção coletiva de trabalho;
- iii. Prorrogação da jornada de motoristas profissionais até 04 horas, mediante acordo coletivo, o que não significa fixação da jornada ordinária em 12 horas, mas sim uma prorrogação extraordinária;
- iv. Possibilidade de ocorrer o fracionamento do intervalo Inter jornada previsto no parágrafo 1º. do artigo 71 da CLT (15 minutos), mas também o fracionamento e redução do intervalo intrajornada de 1 hora previsto no *caput* do artigo 71 da CLT, desde que cumulativamente preenchidos os requisitos previstos do Parágrafo 5º. do artigo 71 da CLT;
- v. Gozo do intervalo interjornada de modo fracionado, desde que o empregado goze no mínimo de 08 horas ininterruptas de descanso no primeiro período, usufruindo do tempo remanescente nas próximas 16 horas do período seguinte, considerando o fim do primeiro período de descanso;
- vi. O tempo de espera não será mais computado como jornada de trabalho nem como hora extra, e também não será mais remunerado como um adicional de hora trabalhada, mas sim somente um adicional de 30% sobre o valor de uma hora normal trabalhada;
- vii. Nas viagens de longa distância, foi criada uma regulamentação especial para as viagens com duração superior a 7 dias, fracionamento do repouso semanal em dois períodos e cumulatividade de descansos semanais limitados ao número de três descansos consecutivos.
- viii. Quanto ao exame toxicológico: permite realizar exame toxicológico na admissão e demissão do motorista profissional. O resultado positivo

implica em suspensão do direito de dirigir, condicionado a novo resultado, desta feita negativo para o uso de tóxicos.

Em resumo, Neto (2015) afirma que esta nova Lei 13.103, veio retificar e aprimorar alguns aspectos que com a prática tiveram uma nova consideração, principalmente dentro da realidade do transporte rodoviário no nosso país.

Sendo assim a regulamentação da função de motorista profissional que teve seu início em 2012 gerando muitas controvérsias no setor de transporte acabou vindo a sofrer sua revogação em março de 2015 após quase três anos de vigência com o intuito de corrigir algumas situações que não ficaram bem entendidas e que não se adequavam a realidade de nosso País, quando da implantação da Lei 12.619/2012.

2.5 CONCEITO DE MODELO DE NEGÓCIO

Osterwalder e Pigneur (2011) desenvolveram o método Canvas de análise de modelo de negócio que tem o intuito de favorecer a inovação e de obter melhores resultados de gestão nas empresas. Conforme idealizado e definido por ele, o modelo de negócio possui nove componentes, apresentados no QUADRO 1.

QUADRO 1 – COMPONENTES DO MODELO DE NEGÓCIO- 2011

Segmentos de clientes	São os segmentos de clientes atendidos pela organização, podendo ser um ou diversos.
Proposta de valor	É o que se busca oferecer com a finalidade de resolver os problemas do cliente e satisfazer suas necessidades, com propostas de valor.
Canais	São as formas pelas quais são levadas as propostas de valor aos clientes, podendo ser através de canais de comunicação, distribuição e vendas.
Relacionamento com clientes	Influencia profundamente e experiência geral de cada cliente.
Fontes de receita	Resultam de propostas de valor oferecidas com sucesso aos clientes.
Recursos principais	São os elementos ativos para oferecer e entregar elementos previamente descritos.
Atividades-chave	São aquelas executadas para entregar a proposta de valor.

Parcerias principais	Atividades terceirizadas ou recursos que são adquiridos fora da empresa.
Estrutura de custo	Os elementos do Modelo de Negócios resultam na estrutura de custo.

FONTE: a autora (2016).

Os componentes demonstrados no QUADRO 1 mostram a lógica de como uma organização pretende gerar valor. Os nove componentes cobrem as quatro áreas principais de um negócio: clientes, oferta, infraestrutura e viabilidade financeira (OSTERWALDER; PIGNEUR, 2011).

3 METODOLOGIA

Como o intuito desse trabalho é buscar melhorar a relação de trabalho entre empregador e empregado, cumprindo a Lei da Jornada do Motorista, tem-se que a pesquisa qualitativa é a abordagem mais adequada. Tal opção se deve ao fato de que a pesquisa qualitativa busca informações que expliquem o contexto do objeto pesquisado, de forma detalhada e fidedigna (OLIVEIRA, 2014, p.60).

Em sua obra sobre “Como Fazer Pesquisa Qualitativa”, Oliveira (2014, p. 69) apresenta alguns tipos de pesquisa, embora destaque que existam posicionamentos diferenciados entre alguns autores. Tais tipos de pesquisa são: pesquisa exploratória; pesquisa experimental; pesquisa descritiva; pesquisa bibliográfica; pesquisa documental; pesquisa na internet; pesquisa de laboratório; pesquisa ex-post-facto; pesquisa etnográfica; pesquisa-ação; e pesquisa participativa. A partir da especificação da autora sobre esses tipos de pesquisa, o presente estudo se enquadra na pesquisa bibliográfica, que diz respeito a:

Modalidade de estudo e análise de documentos de domínio científico tais como livros, enciclopédias, periódicos, ensaios críticos, dicionários e artigos científicos. [...] A principal finalidade da pesquisa bibliográfica é levar o pesquisador (a) a entrar em contato direto com obras, artigos ou documentos que tratem do tema em estudo. (OLIVEIRA, 2014, p. 69)

O pesquisador por meio da pesquisa bibliográfica toma conhecimento das publicações já realizadas na área de seu interesse com o objetivo de resolver seu problema de pesquisa. Como afirma Lakatos (2001, p. 44) a pesquisa bibliográfica oferece caminhos para definir e resolver não só o problema proposto, mas também explorar novas áreas, onde os problemas ainda não se consolidaram claramente.

Será utilizado o método dedutivo que é aquele desenvolvido partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares (conexão descendente) (MARCONI E LAKATOS, 2003, p.106).

Este estudo de caso com abordagem qualitativa, além da pesquisa bibliográfica também coletou dados de uma empresa de transporte rodoviário de cargas de pequeno porte sediada na cidade de Curitiba. Inicialmente foi realizada uma pesquisa sobre o surgimento do Direito do Trabalho e das Leis 12.619/2012 e










13.103/2015, e depois foram analisadas as mudanças ocorridas após as implementações das referidas leis e como elas influenciaram o modelo de negócio da referida empresa.

Além dessa pesquisa, com o intuito de descrever as mudanças ocorridas e também as dificuldades encontradas após a implementação da Lei do Motorista, aplicou-se um questionário (APÊNDICE) a alguns motoristas e também a um gestor de processos de uma empresa de transportes.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Com a implementação da Lei 13.103/2015 o modelo de negócio da empresa objeto deste estudo, precisou ser revisto. Alguns dos elementos estudados através do Método Canvas, foram modificados e serão analisados em seguida. A FIGURA 1 mostra o quadro Modelo de Negócios Canvas, elaborado por Osterwalder & Pigneur (2011), preenchido com os dados da empresa estudada.

FIGURA 1 - QUADRO CANVAS

<p>Parcerias Principais </p> <ul style="list-style-type: none"> - Postos de combustíveis - Fornecedores de pneus e peças - Terceiros e agregados - Fornecedores de veículos e equipamentos 	<p>Atividades-Chave </p> <ul style="list-style-type: none"> - Execução da prestação de serviços: transporte 	<p>Proposta de Valor </p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestação de serviço com pontualidade - Veículos com inspeção técnica periódica - Cumprimento da Lei da Jornada - Informação em tempo real do posicionamento do transporte 	<p>Relacionamento com Clientes </p> <ul style="list-style-type: none"> - Portal on-line - Avaliação técnica para embarque e transporte de mercadorias junto ao embarcador 	<p>Segmentos de Clientes </p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversificado
<p>Recursos Principais </p> <ul style="list-style-type: none"> - Veículos e equipamentos - Conhecimento do setor - Confiança na marca 		<p>Canais </p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipe comercial - Web site - Participação em eventos do setor - Comunicação pós-venda 		
<p>Estrutura de Custo </p> <ul style="list-style-type: none"> - Combustíveis - Pneus - Mão-de-obra e folha de pagamento - Ativos: imóveis, veículos, equipamentos rodoviários e de informática 			<p>Fontes de Receita </p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultado da venda do serviço prestado 	

FONTE: a autora (2016)

Para fins de análise do modelo, o quadro foi dividido em quatro partes, de acordo com os componentes que se referem a clientes, infraestrutura, proposta de valor e aspectos financeiros.

4.1 CLIENTES

Foi percebida uma alteração na segmentação dos clientes atendidos após a implantação da lei, pois cumprindo-a agrega-se mais valor ao atendimento ao cliente, prestando um serviço com qualidade e profissionalismo, embora estes aspectos acabem gerando um custo maior para a empresa e conseqüentemente para o cliente. Além disso o transporte será efetuado com mais segurança e responsabilidade se comparado com outras empresas do setor que não cumprem a referida lei, e isto faz uma grande diferença, pois haverá também uma possibilidade de redução de acidentes de trânsito e até mesmo diminuição de avarias e danos à carga transportada, além da preservação da vida do motorista e de todos os que circulam nas rodovias do Brasil. Surge aí um grande desafio de busca de clientes que considerem o cumprimento da jornada de suma importância para o transporte de sua mercadoria, além de ser exigência de algumas grandes empresas previstas até mesmo em contrato que exigem a demonstração deste cumprimento.

A comunicação com o cliente é um aspecto importante para a compreensão das expectativas e necessidades dele e também para que ele possa estar conhecendo todos os serviços que a empresa pode oferecer. Desta forma é importante analisar os canais de comunicação com o cliente.

Após a criação da Lei do Motorista foi dada uma atenção especial neste aspecto, pois através destes canais tem-se a oportunidade de expor como é efetuada a prestação de serviços e seu detalhamento. Está em desenvolvimento um portal on-line onde o cliente poderá visualizar a posição da sua carga em tempo real. Neste sentido além de estar cumprindo a norma da Lei que prevê o controle fidedigno da jornada do motorista conforme citado anteriormente por Silva (2012), através do monitoramento do rastreador do veículo, usa-se a informação por ele fornecida para estar posicionando o cliente do *status* de sua carga.

Há uma busca constante de um relacionamento com os clientes mantendo-o o mais atualizado possível sobre o andamento da prestação de serviços que ele contratou. Este relacionamento se intensificou a partir de março de 2015, pois com o controle da jornada do motorista tem-se disponíveis em tempo real as informações da localização do veículo que está efetuando o transporte possibilitando que se estenda esta informação ao cliente.

Com este estudo constatou-se outro aspecto que passou a ter mais efetividade que é o atendimento pós-venda, onde é feita uma pesquisa com o cliente buscando saber o grau de satisfação dele com a prestação de serviços realizada, aspectos positivos e também negativos, sugestões e reclamações a fim de estar sempre melhorando e aperfeiçoando o serviço, adequando-o a real necessidade do cliente.

4.2 INFRAESTRUTURA

São exigidos muitos recursos no negócio de uma empresa de transporte, que podem ser categorizados como:

- físico: veículos e equipamentos rodoviários;
- intelectual: conhecimento e experiência no negócio;
- humano: funcionários envolvidos em toda a prestação do serviço e atendimento ao cliente;
- financeiro: capital de giro para manter a operação de transporte e linhas de crédito para aquisição de bens e serviços.

Aqui foi encontrada uma grande barreira com o advento da Lei do Motorista, no que tange ao recurso humano. Pois existiu uma grande rejeição por parte dos motoristas no que diz respeito ao cumprimento das Leis 12.619/2012 e 13.103/2015, havia uma liberdade no exercício desta profissão e cada um a desempenhava da maneira que lhe fosse mais confortável ou conveniente.

Em face do exposto nas entrevistas com os motoristas fica muito claro que até o presente momento ainda estão insatisfeitos com as normas que foram impostas pela Lei, devido a várias dificuldades de cumprimento como por exemplo as condições de segurança e conforto dos pontos de parada, o tempo da viagem que ficou maior devido ao cumprimento dos horários, o que julgam ser complicado pra eles pelo fato de que no Brasil existem muitas rodovias que passam dentro de cidades fazendo com que seja diminuída a velocidade com a existência de lombadas, semáforos e radares e conseqüentemente prejudique o rendimento da viagem, resultando em um tempo maior fora de casa e longe do convívio da família.

Alguns chegaram a solicitar seu desligamento da empresa, alegando que não iriam cumprir o que a lei exigia e não iam ficar preenchendo diários de bordo e

controlando os horários de paradas respeitando os intervalos que eram exigidos. Diante desta situação a empresa também teve muita dificuldade para cobrar dos motoristas este cumprimento, pois segundo o que diz a Lei a responsabilidade de cumprimento da mesma é do empregado e também do empregador e os motoristas comentavam que não havia fiscalização nas estradas e não tinha sentido ficar obedecendo as regras impostas pela Lei. Em entrevista ao gestor de processos da empresa estudada se identifica uma dificuldade principalmente devido ao fato do setor de transporte tanto empregadores como empregados, estar habituado há muito tempo a não ter normas e regras a serem cumpridas no que diz respeito ao exercício da profissão de motorista e para boa parte dos motoristas que não tem instrução a implementação da Lei foi um choque.

Cabe acrescentar que esta dificuldade foi sentida em todo setor de transporte rodoviário de cargas e passageiros que é subordinado a Lei, o motorista profissional empregado no Brasil era registrado como trabalhador externo, não sendo sua jornada passível de controle e conseqüentemente não havendo pagamento de horas extras e demais verbas decorrentes de sobre jornada.

As atividades-chaves neste negócio são as ações mais importantes para que a operação seja um sucesso, entre elas estão o planejamento de toda a prestação de serviço desde a aquisição de veículos e implementos adequados para o serviço, a manutenção preventiva dos mesmos, a contratação e treinamento de funcionários para desempenhar suas funções de maneira exemplar e finalmente a execução da prestação de serviço de transporte dentro de padrões de qualidade e eficiência contribuindo assim para a oferta da proposta de valor.

O negócio de transporte conta com muitas parcerias para poder estar executando sua prestação de serviço gerando uma proposta de valor. Podem-se destacar entre elas: postos de combustíveis; fornecedores de veículos, equipamentos, pneus e peças de reposição; prestadores de serviço de manutenção dos veículos da frota; terceiros e agregados; companhias de seguro; prestadores de serviços na área administrativa (jurídica, contábil, financeira).

Neste componente após a implementação da Lei ocorreu uma situação de dificuldade com os terceiros e agregados que eram parceiros da empresa estudada, pois eles não tinham interesse em cumprir a Lei pelo fato de não haver fiscalização nas rodovias, esporadicamente um policial rodoviário abordava algum deles e solicitava a vistoria do disco do tacógrafo, com a qual poderia verificar como estava

sendo cumprida a jornada do motorista até o momento da fiscalização, mas como foi comentado isso ocorria muito esporadicamente. Estes terceiros e agregados, sejam eles de pequenas empresas ou autônomos não desejavam cumprir a lei, pois isso diminuiria a produtividade de seus veículos e conseqüentemente seu faturamento.

4.3 PROPOSTA DE VALOR

Pretende-se oferecer uma proposta de valor através da prestação de serviços diferenciada em relação aos concorrentes do mesmo setor, disponibilizando serviços adicionais com a intenção de atender da melhor maneira possível as necessidades do cliente. Após a implementação da Lei como descrito no item anterior, o cumprimento da mesma passou a fazer parte de uma condição que é ofertada proporcionando segurança ao cliente, pois em muitas situações este item é exigido pelas companhias de seguro responsáveis pelas mercadorias e isto é monitorado por uma gerenciadora de risco. Neste caso a empresa foi se estruturando e organizando, orientando e formando seus motoristas para irem se adaptando ao cumprimento da Lei, seguindo o que a mesma normatiza da melhor maneira possível.

4.4 ASPECTOS FINANCEIROS

A fonte de receita é o resultado da venda do serviço prestado. O mecanismo de precificação utilizado é a precificação fixa, na qual os preços são predefinidos baseados em variáveis estáticas. Cumprindo a Lei do Motorista foi necessária uma atenção especial em relação ao custo da mão-de-obra que teve um aumento significativo.

De acordo com Osterwalder e Pigneur (2011) para criar e oferecer valor são envolvidos muitos custos. No negócio de prestação de serviço de transporte são eles: combustíveis; pneus; mão-de-obra ou folha de pagamento; aquisição de veículos e implementos e sua constante renovação; equipamentos de informática; aquisição de equipamentos com alta tecnologia para efetuar o rastreamento dos veículos.

Portanto, após a implementação da Lei da Jornada o que teve uma grande alteração para as empresas foi o custo do motorista com o incremento à sua remuneração de horas extras e outras verbas originadas com a extensão da jornada. Antes da lei quando um motorista estava próximo de seu destino no final do dia ele rodava mais uma hora ou duas e conseguia chegar no mesmo dia, agilizando o atendimento ao cliente, hoje isso também pode ser feito, mas tem que pagar as horas excedidas como horas extras, gerando um acréscimo de custo na folha de pagamento.

Outro aspecto relevante para a estrutura de custo em geral foi o fato de ter diminuído a produtividade da frota como um todo, apesar de antes da Lei não existirem jornadas demasiadamente excessivas, com o cumprimento da mesma houve uma diminuição na distância percorrida por dia por veículo, o que acabou gerando um custo mais alto por quilometro rodado.

Para poder cumprir a lei de forma satisfatória houveram outros custos que tiveram que ser agregados à prestação de serviço, como a contratação de um funcionário para orientar, treinar e fiscalizar o motorista durante todos os processos envolvidos na execução da viagem, desde o planejamento da mesma com os possíveis locais de parada mais adequados, o preenchimento correto do diário de bordo, o cumprimento dos horários estabelecidos na direção e os intervalos para refeição e descanso, a solicitação de autorização de horas extras quando necessária por falta de local para parada por motivo de segurança ou até mesmo pela inexistência dos mesmos em algumas regiões do Brasil e também nos países da América do Sul onde a empresa estudada atua também. Fez-se necessário a terceirização de uma empresa para leitura dos discos de tacógrafo, gerando assim informações fidedignas do cumprimento da jornada para a folha de pagamento. Houve a contratação de uma assessoria jurídica que trabalha em conjunto com o funcionário que tem o contato com os motoristas orientando a empresa como agir diante das diversas situações surgidas durante a execução da prestação de serviços, ajudando a prevenir assim um passivo trabalhista no futuro.

Pode-se afirmar que com o advento da Lei do Motorista todo o setor de transporte rodoviário de cargas sofreu influencias, positivas ou negativas e que com o passar do tempo vão sendo assimiladas e adaptadas a cada segmento atendido.

Cabe a cada empresa avaliar sua situação neste contexto e ir moldando sua operação dentro das normas impostas pela Lei.

5 CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho foi possível estudar o surgimento do Direito do Trabalho e sua evolução no Brasil, até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Também foram conhecidas as Leis 12.619-2012 e 13.103-2015, também denominadas como a Lei do Motorista que vieram normatizar o exercício da profissão do motorista.

Foram demonstradas as dificuldades de cumprimento da Lei e como ela afetou o modelo de negócio das empresas de transporte rodoviário de cargas.

Após este estudo conclui-se que a implantação da Lei do Motorista era necessária pelo fato do exercício da atividade de motorista profissional não ter regulamentação no Brasil, o que deixava a categoria profissional desprotegida e o empregador diante de uma insegurança jurídica e sujeito a um passivo trabalhista.

A diminuição de acidentes em rodovias, a preservação da saúde e a questão social do motorista também foram bastante avaliadas para a criação da Lei.

Porém a Lei foi implantada sem avaliação da infraestrutura, o Brasil conta com estradas ruins, insegurança, ausência de pontos de parada em algumas regiões do país, envelhecimento da frota. Também não foi planejada a fiscalização da mesma, o que desestimula seu cumprimento. Os motoristas não foram preparados para uma mudança com uma dimensão tão importante no exercício da sua profissão, pois estavam acostumados a situação anterior totalmente sem controle.

Sendo assim sugere-se que deveria ser feito um esclarecimento aos motoristas dos motivos e necessidades da implantação da Lei, através de informativos que demonstrassem a importância da mesma. Seriam válidos também treinamentos e dicas de cumprimento da Lei aproveitando o tempo de direção e respeitando os intervalos para descanso e refeição para que a Lei possa ser cumprida dentro da realidade de cada empresa.

Por outro lado, é necessário também um melhor entendimento das partes sobre a Lei e principalmente sobre a profissão do motorista, não esquecendo das condições do país para a prática da Lei. É preciso que haja um consenso, pois, o transportador rodoviário é responsável por 63% do transporte de mercadorias do Brasil.

O estudo realizado foi realizado dentro da realidade atual em relação ao cumprimento da Lei do Motorista, mas como este fato da implantação da mesma

ainda é bem recente no nosso País, há muito que ser estudado e modificado de acordo com a nossa realidade. Seria importante a união dos empregadores junto às suas entidades de classe levantando as modificações necessárias e reivindicando junto ao Ministério do Trabalho adequações que viessem a melhorar a operação de transporte que é efetuada nas nossas rodovias. Com isto também favoreceria a melhora das relações entre empregados e empregadores, objeto principal deste estudo.

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Maria M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 6. ed. Rio de Janeiro: Petrópolis: Vozes, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. A jornada do motorista profissional diante da Lei 13103-2015. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. p.119-128, 26 de março de 2015.

OSTERWALDER, Alexander; PIGNEUR, Yves. **Business Model Generation – Inovação em Modelos de Negócios**. Rio de Janeiro: Alta Borges, 2011.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Lei do Motorista Profissional: tempo de trabalho, tempos de descanso e tempo de direção. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 41, p. 104-105, jul-dez 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Dialética, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed.São Paulo: LTr, 2013.

PASSOS, André; PASSOS, Edésio; LUNARD, Sandro (Org.). **Motorista Profissional: Aspectos da Lei 12.619-2012: Elementos da legislação trabalhista de transito**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2013.

LAKATOS, Eva M; MARCONI, Marina A. **Metodologia do Trabalho Científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: Questionários

Estes questionários visam descrever o que pensam os motoristas e gestores sobre as mudanças ocorridas após a implantação da Lei da Jornada do Motorista.

As informações coletadas serviram de subsídios para entender o que pensam esses profissionais sobre a Lei do Motorista.

Na descrição dos dados coletados, foi preservada a identificação dos entrevistados.

A questão proposta tem o intuito de captar de maneira ampla a percepção de cada entrevistado em relação a Lei do Motorista, suas vantagens e desvantagens.

a. QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MOTORISTAS

1. O que mudou no exercício da sua profissão após a implementação das Leis 12.619-2012 de 28 de abril deste mesmo ano e 13.103-2015 de 02 de março?

b. QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR DE PROCESSOS DA EMPRESA DE TRANSPORTE

1. Quais as dificuldades encontradas pelos motoristas no cumprimento das normas das Leis 12.619-2012 e 13.103-2015?
2. Quais as consequências que o cumprimento da Lei da Jornada trouxe para o desempenho da prestação de serviços de transporte?
3. Do seu ponto de vista existe a possibilidade de cumprimento da Lei aqui no Brasil?