



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
GISLAINE VIANA DOS SANTOS PIRES

**ANÁLISE DOS REFLEXOS E DA CONSTITUCIONALIDADE DO TEMPO DE
ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI 13.103/2015 NO ARTIGO 235 C § 8º DA CLT**

Tubarão
2018

GISLAINE VIANA DOS SANTOS PIRES

**ANÁLISE DOS REFLEXOS E DA CONSTITUCIONALIDADE DO TEMPO DE
ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI 13.103/2015 NO ARTIGO 235 C § 8º DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade do Sul de
Santa Catarina como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Agenor de Lima Bento.

Tubarão
2018

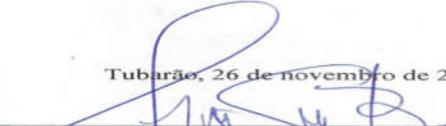
GISLAINE VIANA DOS SANTOS PIRES

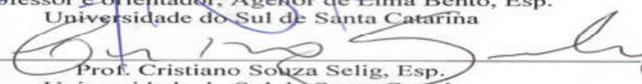
**ANÁLISE DOS REFLEXOS E DA CONSTITUCIONALIDADE DO TEMPO DE
ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI 13.103/2015 NO ARTIGO 235 C § 8º DA CLT**

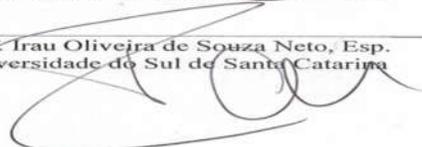
Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

ue

Tubarão, 26 de novembro de 2018.


Professor e orientador, Agenor de Lima Bento, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina


Prof. Cristiano Souza Selig, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina


Prof. Irau Oliveira de Souza Neto, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida e, especialmente, ao meu esposo que foi o grande responsável e não mediu esforços para que eu concluísse mais esta etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço novamente a Deus que me deu muita força e coragem para que eu chegasse até aqui e não desistisse por mais difícil que tenha sido o caminho.

Agradeço aos meus filhos e a minha família, que sempre me incentivaram e entenderam minha ausência neste período.

Agradeço aos meus amigos que foram minha família nestes cinco anos de graduação, em especial à Bianca Rodrigues e ao Jorge Telles Vargas que foram minha base de apoio, sendo muitas vezes meus guias durante o curso. Posso dizer que sem vocês tudo seria muito difícil.

Agradeço ao professor e orientador Agenor de Lima Bento, a quem hoje posso chamar de amigo, que esteve e está sempre ao meu lado para me ensinar.

Agradeço muito ao meu esposo Marivaldo Júnior, pois foi a pessoa mais importante nesta trajetória acadêmica, me fazendo acreditar que era possível, que não era tarde para começar e me ensinou a amar esta área.

A todos vocês meu Muito Obrigada!

“Sonhos não são desejos, desejos são intenções superficiais, enquanto sonhos são projetos de vida. Desejos morrem diante das perdas e contrariedades, sonhos criam raízes nas dificuldades”
(Augusto Cury).

RESUMO

A presente monografia tem como tema a análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela Lei nº 13.103/2015, que incluiu o artigo 235-C, § 8º, na CLT. O objetivo central do presente estudo é analisar a constitucionalidade do artigo 235-C, § 8º, da CLT, alterado, inicialmente, pela Lei nº 12.619/2012 e novamente alterado pela Lei nº 13.103/2015, que veio no sentido de sanar os problemas causados pela primeira legislação. Para o alcance deste objetivo, lançou-se mão do método de procedimento monográfico e comparativo, bem como, do método de abordagem dedutivo, com a realização de pesquisa bibliográfica que abrangeu as legislações, doutrinas e jurisprudências atinentes ao tema. A pesquisa doutrinária utilizada baseou-se em autores como Nascimento (2011), Barros (2016), Paulo e Alexandrino (2010), Carvalho (2011), Cassar (2014), Delgado (2014), Martinez (2016) entre outros renomados juristas. Assim, como resultado da pesquisa realizada, inicialmente, aborda-se o Direito do Trabalho, apresentando os sujeitos da relação de trabalho e os requisitos da relação de emprego para sua validade jurídica. Posteriormente, passa-se a discorrer sobre o conceito e as características da atividade de motorista profissional, apresentando as legislações que regem esta profissão. Aborda-se, ainda, o tempo de direção e a forma de controle da jornada do motorista. Apresenta-se a análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela Lei nº 13.103/2015, demonstrando os prejuízos causados aos trabalhadores à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Encerrando a pesquisa, apresenta-se a análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5322 e das decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região acerca do tema. A pesquisa e o estudo realizados levaram à conclusão acerca da inconstitucionalidade do artigo 235-C, § 8º, da CLT, devendo o tempo de espera do motorista profissional ser considerado como efetivo serviço.

Palavras-chave: Motorista profissional. Tempo de espera. Constitucionalidade.

ABSTRACT

This monograph has as its theme the analysis of the reflexes and the constitutionality of waiting time established by Law 13.103 / 2015, which included article 235-C, § 8º, in the CLT. The main objective of this study is to analyze the constitutionality of Article 235-C, § 8 of the CLT, initially amended by Law 12,619 / 2012 and again amended by Law 13.103 / 2015, which came to remedy the problems brought by the first legislation. In order to achieve this objective, the method of monographic and comparative procedure was used, as well as the method of deductive approach, with the accomplishment of bibliographical research that covered the legislations, doctrines and jurisprudence related to the subject. The doctrinal research used was based on authors such as Nascimento (2011), Barros (2016), Paulo and Alexandrino (2010), Carvalho (2011), Cassar (2014), Delgado (2014) and Martinez (2016) among other renowned jurists. Thus, as a result of the research carried out, initially, it addresses the Labor Law, presenting the subjects of the employment relationship and the requirements of the employment relationship for its legal validity. Later, it is discussed about the concept and characteristics of the activity of professional driver, presenting the legislations that govern this profession. It is also discussed the time of direction and the form of control of the driver's day. Law nº 13.103 / 2015, demonstrating the damages caused to the workers in light of the principle of the dignity of the human person. Closing the research, the analysis of the Direct Action of Unconstitutionality of 5322 and the decisions of the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of the 12th Region on the subject. The research and study carried out led to the conclusion about the unconstitutionality of article 235-C, § 8 of the CLT, and the waiting time of the professional driver should be considered as effective service.

Keywords: Professional driver. Waiting time. Constitutionality.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Texto do artigo 235-C segundo às Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015.....	43
--------------------------------------------------------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS

art. – artigo

nº - número

p. – página

LISTA DE SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
ANTT – Agência Nacional de Transportes Terrestres
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CC – Código Civil
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNT – Código Nacional de Trânsito
CNTTT – Confederação Nacional Trabalhadores em Transportes Terrestres
CONTRAN – Conselho Nacional de Trânsito
CTB – Código de Trânsito Brasileiro
DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DJ – Diário da Justiça
ETC – Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MPT - Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PGR – Procuradoria Geral da República
PL – Projeto de Lei
RNTR-C – Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas
RR – Recurso de Revista
SUS – Sistema Único de Saúde
TAC – Transportador Autônomo de Cargas
TRT/12 – Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	15
1.2 JUSTIFICATIVA.....	15
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 Objetivo geral.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	17
1.5 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS.....	18
2 RELAÇÕES DE TRABALHO.....	19
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	19
2.2 RELAÇÕES DE EMPREGO.....	22
2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	24
2.3.1 Empregador.....	24
2.3.2 Empregado.....	25
2.4 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	25
2.4.1 Pessoaalidade.....	26
2.4.2 Habitualidade.....	27
2.4.3 Onerosidade.....	28
2.4.4 Subordinação.....	28
2.4.5 Alteridade.....	30
3 MOTORISTA PROFISSIONAL.....	31
3.1 CONCEITO.....	31
3.2 CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE.....	34
3.3 LEGISLAÇÕES SOBRE O TEMA.....	36
3.3.1 Lei n.º 12.619/2012.....	38
3.3.2 Lei nº 13.103/2015.....	40
3.3.3 Comparativo da redação do artigo 235-C da CLT em relação às duas leis.....	43
3.4 TEMPO DE DIREÇÃO DO MOTORISTA.....	46
3.5 CONTROLE DE JORNADA DO MOTORISTA.....	48
3.5.1 Uso de tacógrafo.....	49

3.4.2	Uso de instrumentos eletrônicos (satélite).....	51
4	ANÁLISE DOS REFLEXOS E DA CONSTITUCIONALIDADE DO TEMPO DE ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI Nº 13.103/2015.....	52
4.1	SERVIÇO EFETIVO E TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.....	52
4.2	TEMPO DE ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI Nº 13.103/2015.....	53
4.2.1	Contraprestação.....	54
4.2.2	Integração à jornada.....	54
4.3	DA INCONSTITUCIONALIDADE DA NORMA.....	55
4.3.1	Não remuneração pelo efetivo labor.....	56
4.3.2	Princípio da dignidade da pessoa humana.....	57
4.4	AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5532.....	58
4.5	DECISÕES DO TST.....	60
4.6	DECISÕES DO TRT/12.....	62
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
	REFERÊNCIAS.....	67

1 INTRODUÇÃO

As primeiras rotas urbanas e interurbanas surgiram em virtude do crescimento populacional. O Decreto nº 8.324, de 27 de outubro de 1910, tornou realidade a primeira regulamentação para o setor de transporte ao passo que regulamentou o serviço subvencionado de transporte de passageiros ou mercadorias executados por automóveis industriais (BRASIL, 1910).

Em seguida, surgiu o Decreto nº 18.323, de 24 de julho de 1928, criador da “Polícia das Estradas” e definidor das regras de trânsito e rodoviário e o Decreto nº 19.038, de 17 de dezembro de 1929, promulgador da Convenção Internacional (Paris/1926) relativa à circulação de automóveis (BRASIL, 1928, 1929).

Apenas em 28 de janeiro de 1941, com o Decreto-Lei nº 2.994, foi instituído o primeiro Código Nacional de Trânsito (CNT). Posteriormente, esta legislação foi alterada pelo Decreto-Lei nº 3.651, de 11 de setembro de 1941, que, por sua vez, foi superado pela Lei nº 5.108, em 21 de setembro de 1966. Mais recentemente surgiu o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) através da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, estabelecendo as premissas para o acesso à habilitação para o exercício da profissão de motorista (BRASIL, 1941a, 1941b, 1966, 1997).

A implantação de legislação específica para regulamentação da profissão de motorista era medida que há muito se esperava e seu surgimento, por si só, representou avanço no âmbito jurídico-normativo. Os motoristas profissionais, a partir da promulgação das Leis nº 12.612/2012 e nº 13.103/2015, passaram a ter direitos e deveres garantidos da mesma forma que os demais trabalhadores em transportes, contando com regulamento profissional específico.

Ocorre que, com as especificidades trazidas pela lei, surgiu uma anomalia jurídica: o chamado “tempo de espera”. O tempo de espera consiste no período em que o motorista profissional aguarda a carga ou descarga de seu caminhão, bem como, o período que fica aguardando fiscalização, estando à disposição do empregador zelando, muitas vezes, pela mercadoria transportada e pelo bom desenvolvimento do seu efetivo labor. Logo, por estar a serviço do empregador, não deveria o tempo de espera ser excluído da jornada de trabalho do motorista.

Segundo Nascimento (2011):

[...] o critério do tempo à disposição do empregador no sentido restrito funda-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que

o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando.

Como o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera que o serviço efetivo é o “[...] período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, não há dúvida de que a lei brasileira afasta o critério do tempo efetivamente trabalhado, para adotar o critério do tempo posto à disposição do empregador” (NASCIMENTO, 2011).

Isto posto, como afirmar que a jornada de trabalho do motorista foi protegida com a referida legislação se o tempo de espera não é considerado como trabalho efetivo?

Não sendo o tempo de espera considerado como efetivo trabalho, o objetivo principal da Lei nº 12.619/2.012, qual seja, a redução da jornada de trabalho do motorista profissional, corria o risco de não ser alcançado, visto que, quando o tempo de espera ultrapassasse o horário normal de trabalho o motorista deveria ser remunerado pelo valor da hora normal acrescido do adicional de 30% (inferior ao adicional de horas extras).

De acordo com Nascimento (2011), a legislação regulamentadora ao transformar a natureza jurídica do tempo de espera transferiu o risco da atividade econômica para o trabalhador. Agora, será ele quem suportará o ônus do período em que o veículo estiver parado ainda que o empregador seja o responsável pela inatividade (como o período em que o caminhão precisa ser carregado e descarregado, por exemplo).

Verifica-se, então, que o tempo de espera deixou de ser considerado como “tempo efetivo” mesmo quando ocorrido durante a jornada ordinária do motorista.

Assim, nas palavras de Nascimento (2011), “surgindo qualquer situação de espera (carga, descarga ou fiscalização) a jornada de trabalho ficará ‘suspensa’ e o trabalhador deixará de ser remunerado pelo seu tempo (e até pelo seu serviço) cabendo-lhe apenas ‘indenização’ na proporção de 30% do salário-hora normal”.

Todavia, torna-se evidente que o motorista durante o horário em que aguarda carregamento, descarregamento ou fiscalização do veículo, está à disposição do empregador cumprindo suas obrigações contratuais, não existindo justificativa plausível para que o legislador não reconheça esse tempo como de serviço efetivo e o direito de o trabalhador ser remunerado (e não indenizado) pelo tempo à disposição do empregador, com a nova disciplina definindo que o “tempo de espera” não atende à exigência fundamental do reconhecimento do valor social do trabalho de motorista.

As peculiaridades que nortearam as atividades regulamentadoras e que proporcionaram duas leis absolutamente antagônicas, apesar da identidade de objetivo,

evidenciam que há um caminho a ser percorrido em direção ao equilíbrio que deve existir entre interesses relevantes como capital e trabalho.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Em consequência das inconstitucionalidades que cercam o tempo de espera estabelecido aos motoristas profissionais é absolutamente imperioso que seja determinada a sua natureza jurídica. Cabe observar que a legislação traça algumas importantes diretrizes ao regulamentar o instituto. A CLT, com as alterações da Lei nº 13.103/2015, no seu artigo 235-C, § 8º traz que o período em que o trabalhador está em tempo de espera não será computado como jornada de trabalho.

Assim, com base no exposto, apresenta-se a seguinte delimitação temática de pesquisa: **Análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pelo artigo 235-C, § 8º, da CLT, alterada pela Lei nº 13.103/2015.**

Para corroborar a natureza do tema proposto e motivar a investigação, primeiramente, lança-se algumas indagações: O que é tempo de espera? Quais as classes atingidas por esta lei? Qual o motivo da inconstitucionalidade? Considera-se o tempo de espera obrigatória do trabalhador que permanece de forma indeterminada à disposição do empregador como jornada extraordinária?

Destacadas as indagações e com o fim de tornar preciso o problema da pesquisa, estabelece-se como pergunta central: **O tempo de espera do motorista instituído pelo artigo 235-C, § 8º, da CLT, alterado pela Lei nº 13.103/2015, é norma constitucional?**

1.2 JUSTIFICATIVA

O presente tema se justifica pela importância que o setor de transporte apresenta para a articulação urbana, sendo a atividade de motorista profissional de suma importância para o desenvolvimento do país. No entanto, em 2015 houve uma alteração na Lei nº 12.619/2012 e a substituição de boa parte de sua normatização pelas regras da Lei nº 13.103/2015, traduzidas em grande retrocesso e precarização do trabalho.

A atividade de motorista profissional está sujeita a períodos nos quais o trabalhador se encontra em espera para carga e descarga do veículo ou fiscalização da mercadoria transportada. Quando essas hipóteses forem verificadas hão de ser observadas as regras relativas ao tempo de espera.

Neste sentido, o artigo 235-C, § 8º, da CLT, cuja redação foi alterada pela Lei nº 13.103/2015, descreve que é considerado tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado fica aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

Assim, todo o tempo em que o empregado não se encontre ao volante (estando enquadrado nas hipóteses do tempo de espera) não é reconhecido como jornada, por conseguinte, inexistem os efeitos remuneratórios típicos do contrato de trabalho, segundo o texto da lei, trazendo, por consequência, um maior coeficiente de precarização das condições de trabalho do motorista profissional.

Portanto, quando se refere ao tempo de espera o motorista tem negado o direito a seu salário contratual.

1.2 OBJETIVOS

Expõe-se a seguir os objetivos que compuseram o presente estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a constitucionalidade do artigo 235-C, § 8º, da CLT, alterada pela Lei nº 13.103 /2015.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Discorrer sobre o tempo de espera;
- b) Discutir sua constitucionalidade;
- c) Verificar quais classes foram afetadas;
- d) Relacionar as alterações trazidas pelas Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015 no artigo 235-C, § 8º, da CLT.

1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os métodos de procedimento utilizados na pesquisa consistiram no monográfico e no comparativo. O primeiro se deve à preocupação com o aprofundamento do tema em estudo e o segundo à necessidade de comparações entre leis, normas e doutrinas.

Para Motta (2012, p. 98) “o método monográfico é aquele que analisa, de maneira ampla, profunda e exaustiva, determinado tema-questão-problema”.

Já o método comparativo consiste “[...] na verificação de semelhanças e diferenças entre duas ou mais pessoas, empresas, tratamentos, técnicas, etc., levando-se em conta a relação presente entre os aspectos comparados” (MOTTA, 2012, p. 96).

O método de abordagem aplicado na pesquisa foi do tipo dedutivo, uma vez que foram analisados documentos inerentes às normas e leis, assim como doutrinas vinculadas ao tema proposto no projeto, do âmbito geral para o específico. Quanto ao método de abordagem escolhido, pode-se afirmar que se trata de um método “[...] que parte sempre de enunciados gerais (premissas) para chegar a uma conclusão particular” (HENRIQUES; MEDEIROS, apud MOTTA, 2012, p. 86).

A pesquisa proposta para o trabalho monográfico, quanto ao seu objetivo, foi a do tipo exploratória, pois envolve levantamento bibliográfico sem desenvolver análises mais detidas. Este tipo de pesquisa proporcionou “[...] maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GIL, 2002, p. 41).

Quanto aos procedimentos na coleta de dados, foram aplicadas as pesquisas dos tipos bibliográfica e documental, que se definem como instrumentais, podendo ser divididas em doutrinárias, legal ou jurisprudencial.

A pesquisa bibliográfica decorre da necessidade de se fazer leituras, análises e interpretações de fontes secundárias (livros, revistas, jornais, monografias, teses, dissertações, relatórios de pesquisa, doutrinas, etc.). É uma pesquisa que explica o tema em questão à luz dos modelos teóricos pertinentes. Sua finalidade consiste em colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que já foi escrito ou dito sobre o tema em estudo (MOTTA, 2012).

A pesquisa documental se baseia em fontes primárias ou documentais, uma vez que serve de base material ao entendimento da tese em questão. Pertence ao campo da hermenêutica, pois o documento deve ser analisado como se apresenta e não como quer que se apresente (MOTTA, 2012).

Por sua vez, com base no objeto de estudo, a pesquisa é do tipo instrumental, pois diz respeito à preocupação prática que busca “[...] trazer uma contribuição teórica à resolução

de problemas técnicos (transformando o saber em saber-fazer)” (SILVA, 2004, apud MOTTA, 2012, p. 48).

1.4 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS

A presente monografia está estruturada em três capítulos de desenvolvimento.

O Capítulo 2 aborda o Direito do Trabalho, apresentando os sujeitos da relação de trabalho e os requisitos da relação de emprego para sua validade jurídica.

O Capítulo 3 discorre sobre o conceito e as características da atividade de motorista profissional, apresentando as legislações que regem esta profissão. Aborda-se, ainda, o tempo de direção e a forma de controle da jornada do motorista.

O Capítulo 4 trata da análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela Lei nº 13.103/2015, apresentando os prejuízos causados aos trabalhadores à luz do princípio da dignidade humana. Realiza-se, ainda, uma análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5532, bem como das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT/12) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2 RELAÇÕES DE TRABALHO

O presente capítulo, preliminarmente, fará um breve estudo das relações de trabalho, discorrendo sobre sua evolução histórica até os dias atuais, especialmente, sobre a relação de emprego, apresentando os sujeitos da relação de emprego, bem como, os requisitos necessários para caracterizar esta relação.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pode-se afirmar que o trabalho é tão antigo quanto o homem. Quando o homem resolveu se fixar à terra, ou seja, deixou de ser nômade, bem como, quando organizou o sistema de trocas deixando de trabalhar sozinho ou com sua família em busca do seu próprio sustento, surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 2).

A partir deste momento, inicia-se a divisão do trabalho em dois grupos: o trabalho por conta própria (trabalho livre) e o trabalho por conta alheia (trabalho subordinado).

Delgado (2017, p. 86) define estas duas formas de trabalho da seguinte maneira:

Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto nação assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador de serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.

As relações de trabalho mudaram no decorrer da história, todavia, pode-se afirmar que houveram, basicamente, quatro tipos: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego.

A escravidão, como ensinam Paulo e Alexandrino (2010, p. 1), foi a mais importante forma de trabalho na Antiguidade. Nela o escravo não passava de um objeto, uma propriedade cuja única prerrogativa era trabalhar para seu dono.

Como Barros (2016, p. 46) ensina, “nessas circunstâncias o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo”.

Com o tempo a escravidão foi cedendo espaço para o sistema de servidão, onde o

servo trabalhava apenas em troca de proteção, seja militar ou política. Neste período, inicia-se um processo de liberdade pessoal, mas esta liberdade estava restrita às atividades sociais, pois os trabalhadores ainda laboravam nas terras do senhor feudal e entregavam a ele sua produção em troca de proteção.

Sobre este modo de trabalho Barros (2016, p. 48) explica que:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.

Na idade média floresceram as corporações de ofício, que são explicadas por Paulo e Alexandrino (2010, p. 2) da seguinte forma:

Ainda na Idade Média, e sendo um elemento característico desse período, surgiram as corporações de ofício. Essas organizações, em resumo, consistiam de grupos de trabalhadores especializados em determinado *mister*, com uma rígida regulação do exercício de suas atividades, objetivando essencialmente controlar o mercado, impedir a concorrência e assegurar diversos privilégios aos mestres, dirigentes das corporações. Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador (se comparado ao servo). Tal liberdade, entretanto, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores.

Assim, pode-se afirmar que as corporações de ofício eram organizações de grupos de trabalhadores que buscavam resguardar seus direitos e privilégios.

Ainda sobre as corporações de ofício Paulo e Alexandrino (2010, p. 2) afirmam que:

Os integrantes das corporações de ofício dividiam-se em três classes, hierarquicamente ordenadas: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas. Encarregaram-se do treinamento dos aprendizes, os quais eram submetidos a duras jornadas de trabalho e rígida disciplina. Os aprendizes eram menores que aprendiam com os mestres algum ofício ou profissão, mediante pagamento efetuado pelos pais aos mestres. Os aprendizes trabalhavam já a partir dos 12 anos de idade, em pesadas cargas horárias, e estavam sujeitos a punições corporais pelos mestres, que eram os seus responsáveis. Quando o aprendiz adquire os conhecimentos considerados suficientes, passava à condição de companheiro. Os companheiros recebiam dos mestres pagamento por seu trabalho. Era teoricamente possível que se tomassem mestres mediante aprovação no exame de “obra-mestra”, nos termos dos estatutos da corporação. Essa prova era muito difícil e cara. O que ocorria, na realidade, era a quase total impossibilidade de um companheiro, que não fosse filho ou sucessor de um mestre, passar à condição de mestre. Os mestres

desejavam garantir a transmissão de suas prerrogativas a sua linhagem e os companheiros que dela não fizessem parte (a maioria, evidentemente) sabiam que lhes seria, na prática, vedado o acesso à condição de mestre. Por esse motivo, as corporações de ofício, com o passar do tempo, acabaram sendo divididas em organizações com interesses diversos, até mesmo opostos: as companhias, integradas pelos companheiros, e as mestrias, conglomerando os mestres.

Para sintetizar este período, colhe-se das palavras de Pinto (apud MARTINEZ, 2016, p. 77):

A resignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial.

Nos séculos XVII e XVIII se acentuou a decomposição do regime das corporações de ofício. Com a Revolução Francesa veio o fim desta forma de trabalho, inicialmente, com a promulgação do Edito de Turgot em 1776 e em 1791 ocorreu sua extinção definitiva pelo Estado com a Lei Chapelier, onde se estabeleceu o surgimento do trabalho livre. Concomitantemente a isso se iniciou a Revolução Industrial (BARROS, 2016, p. 50).

Sobre a Revolução Industrial discorrem Paulo e Alexandrino (2010, p. 3):

Ao passo que a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho. Com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho passou a consubstanciar a relação que viria a ser conhecida como regime de emprego, dando origem, também, ao salário.

Com a Revolução Industrial veio o aumento da exploração de mão de obra especialmente nas cidades, o que obrigou o Estado a intervir nas relações de trabalho, como leciona Garcia (2017, p. 2):

Como já mencionado, a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. As péssimas condições de trabalho daquela época, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores, geraram o que se costuma chamar de “questão social”. Em razão dessas condições adversas, os trabalhadores começaram a se reunir, para reivindicar melhorias nas condições de trabalho, por meio de sindicatos. Em decorrência disso, o Estado também deixa o seu estado de abstenção, passando a intervir nas relações de

trabalho, com o fim de proteção do trabalhador por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador.

Desta forma, tem início a proteção do trabalho das “meia-forças dóceis” que eram as mulheres e os menores que entravam no mercado de trabalho com salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes (BARROS, 2016, p. 51).

Estas condições são bem ilustradas por Paulo e Alexandrino (2010, p. 4):

Nos tempos iniciais da Revolução Industrial, as condições de trabalho dos operários - homens, mulheres e crianças - eram extremamente desumanas, chegando a jornada diária há até 16 horas, não existindo limite mínimo de idade para o trabalho infantil, tampouco regras de proteção contra acidentes de trabalho ou de amparo a suas vítimas etc. Com o tempo, entretanto, a nova classe de trabalhadores começou a reunir-se, associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho para eles próprios e foram obtendo, a duras penas, graduais avanços.

Como o direito tem como função mediar as relações sociais, houve a necessidade da criação do direito específico do trabalho, com a intervenção do Estado nas relações de trabalho como forma de garantir para a sociedade a sua estabilidade.

Desta forma, o Estado tratou de regulamentar as relações de trabalho, passando a garantir uma relação menos prejudicial ao trabalhador.

2.2 RELAÇÕES DE EMPREGO

Como observado no capítulo anterior, o direito do trabalho surgiu em um momento de crise como resposta aos problemas sociais oriundos de um sistema capitalista liberal (BARROS, 2016, p. 63).

Assim, foram criadas as características teóricas e normativas essenciais para mediar as relações de trabalho, mais propriamente as relações de emprego (DELGADO, 2017, p. 293).

Barros (2012, p. 172) ensina que a relação jurídica pressupõe a existência de, pelo menos, duas pessoas e de uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. A relação jurídica se manifesta por meio dos direitos subjetivos conceituados “como o poder de exigir ou pretender de outra pessoa um comportamento positivo ou negativo” e dos direitos potestativos definidos “como poderes jurídicos de, por um ato de vontade, só de *per si* ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem a outra parte”.

As relações de trabalho, de acordo com Delgado (2017, p. 285), referem-se a todas as relações jurídicas que mantenham em sua prestação essencial uma obrigação de fazer consubstanciada através do labor humano. Refere-se a toda modalidade de contraprestação de

trabalho humano modernamente admitida. Desta forma, a relação de trabalho englobaria a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, a reação de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.).

Sobre este tema, leciona Saraiva (2009, p. 38):

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. [...] Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Em resumo, a relação de trabalho é onde se acomodam todas as formas de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Por sua vez, a conceituação da relação de emprego está inserta na combinação dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme podemos depreender da leitura destes dispositivos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943).

De acordo com os ensinamentos de Renzetti (2015, p. 18), a relação de emprego é configurada pela prestação de um trabalho de natureza não eventual por pessoa natural com personalidade, subordinação e de forma onerosa.

Todavia, adverte Barros (2012, p. 148) que não é qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do Trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração específica estabelecida pela CLT.

2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como abordado anteriormente, a relação de emprego implica em, de um lado, uma pessoa que presta serviços e, de outro lado, uma pessoa (ou empresa) que a recompensa com o pagamento de uma contraprestação.

Estes sujeitos que compõe esta relação empregatícia são o empregado (artigo 2º da CLT) e o empregador (artigo 3º da CLT), cujos conceitos e definições serão abordados a seguir.

2.3.1 Empregador

Na outra parte da relação de trabalho está o empregador que é assim conceituado no artigo 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

O referido artigo apresenta as características necessárias para a relação de emprego que deve ser regida pela pessoalidade e alteridade. O *caput* do artigo estabelece o sujeito empregador como uma empresa, individual ou coletiva, que exerce atividade econômica (BRASIL, 1943).

Sobre este assunto Martinez (2016, p. 418) discorre que:

Nesse particular, a CLT oferece uma definição passível de crítica porque vincula a figura do empregador à da empresa, assim entendida a unidade econômica organizada, individualmente (por um empresário individual) ou coletivamente (por uma sociedade empresária), para a produção ou a circulação de bens ou de serviços (*vide* art. 966 do Código Civil). Essa vicissitude, porém, deve ser analisada à luz da ideologia da época da edificação das primeiras normas trabalhistas brasileiras, que atribuíam ao empregador a qualidade de instituição, com todas as características que lhe são próprias, inclusive a de existir independentemente da vinculação a qualquer pessoa física ou jurídica, a de ter poderes (ao revés de meros direitos) a de ter um caráter de continuidade e a de ter missões relevantes dentro do contexto social.

Assim, observa-se uma lacuna para a constituição da relação de emprego nos casos onde o empregador não era pessoa jurídica. Para preencher esta lacuna foi incluído o parágrafo primeiro no artigo 2º da CLT, que ampliou o rol dos passíveis a serem empregadores:

[...] § 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

Este parágrafo estabelece uma nova categoria de empregador, o empregador por equiparação. Estes empregadores não preenchem todos os requisitos previstos no *caput* do artigo 2º. Assim, pode-se afirmar que eles não são empresas, mas desempenham atividade econômica (no caso dos profissionais liberais) ou não possuem atividade econômica (instituições de beneficência, associação e instituições sem fins lucrativos), porém, todas elas empregam, desta forma, não poderiam ter seus empregados tolhidos da proteção prevista na CLT.

2.3.2 Empregado

O artigo 3º da CLT assim define empregado: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Barros (2012, p. 174) traz a seguinte definição sobre empregado:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Trazendo mais uma conceituação sobre o empregado, Carvalho (2011, p. 112) observa que:

O conceito legal de empregado identifica o destinatário da proteção trabalhista, já o dissemos. O que parte expressiva da doutrina reclama, contudo, é a aparente fossilização dessa diretriz legal, que ignora a atual existência de outros trabalhadores subordinados carentes de proteção jurídica, deixando-os ao desamparo, ao tempo em que estende seu manto protecionista em favor de alto-empregado (gerentes, diretores técnicos etc.), aptos à livre negociação.

Do artigo 3º da CLT se extraem quatro características da relação de emprego: trabalho realizado por pessoa física, habitualidade, onerosidade e subordinação, cujos conceitos serão apresentados a seguir.

2.4 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em todos os contratos de trabalho se faz necessário que estejam presentes algumas características, tanto no caso de contrato de emprego (que terá a subordinação qualificada não

existente nos outros contratos), como nos contratos de trabalho não subordinados ou de tratamento fora da relação de emprego (NASCIMENTO, 2011, p. 547).

Do artigo 3º se extraem quatro características da relação de emprego, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, habitualidade, onerosidade e subordinação. Para completar os requisitos que consubstanciam a relação de emprego o artigo 2º da CLT traz, ainda, que a relação de emprego deve ser regida pela pessoalidade e alteridade (BRASIL, 1943).

A ausência destas características invalida a relação de emprego, como Pinto (2003, p. 105) assevera:

Em primeiro lugar, considere-se que os elementos essenciais são concorrentes, ou seja, a ausência de qualquer deles basta para a desfiguração do empregado. Isso mostra ser falsa, apesar de generalizada, a crença em que, havendo subordinação, se identifica o empregado, quando, na verdade, a identificação só estará completa se ela vier acompanhada da pessoalidade (seu corolário indispensável), da onerosidade e da permanência.

Conhecendo-se as características e os requisitos da relação de emprego, passa-se a analisar cada uma delas separadamente.

2.4.1 Pessoalidade

A realização de um trabalho leva em consideração um conjunto de qualidades e aptidões pessoais, ou seja, somente uma pessoa específica poderá executar o serviço para o qual foi contratado (MARTINEZ, 2016, p. 253).

Sobre estas características, Nascimento (2011, p. 547) esclarece que:

Primeiro, a pessoalidade para definir, entre as novas relações de trabalho, quais as que devem receber a tutela da lei. Em princípio, será de trabalho toda relação jurídica cujo objeto residir na atividade profissional e pessoal de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego, mas outras relações jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título, excluindo, também, a pessoa jurídica prestadora de serviços.

Para esclarecer melhor, colhe-se da decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. LEI N.º 13.015/2014. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA FRETEIRO. REQUISITOS. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO. 1. Para a caracterização do vínculo de emprego, nos moldes exigidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é imprescindível o preenchimento, concomitante, dos requisitos da pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade. 2. Conforme consignado pela Corte de origem, as provas dos autos demonstram que não havia pessoalidade,

porquanto o labor poderia ser prestado por terceira pessoa, e que o autor detinha liberdade para gerir sua jornada de trabalho, na medida em que nem sequer precisava comparecer na empresa no seu encerramento. Restou evidenciada, ainda, a inexistência de subordinação jurídica, uma vez que o reclamante trabalhava com autonomia incompatível com o conceito de subordinação jurídica, sendo proprietário de seus meios de produção (dono do caminhão utilizado nos serviços). 3. Evidenciando-se, a partir da aferição probatória, que o autor prestava serviços à reclamada como autônomo, em típica relação comercial de transporte rodoviário de cargas, resulta inequívoca a ausência dos requisitos da pessoalidade, habitualidade e subordinação e, por consequência, inviável a formação do vínculo de emprego pretendido pelo reclamante. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 203586220145040291, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 02/08/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017). (BRASIL, 2017a).

Na decisão apresentada ficou evidente a inexistência dos requisitos básicos para a formação da relação de trabalho, pois não estavam presentes os requisitos da pessoalidade, habitualidade e subordinação.

Deste modo, se qualquer pessoa puder ser substituída para realizar o trabalho existirá um contrato civilista diverso do contrato de trabalho.

2.4.2 Habitualidade

O artigo 3º da CLT determina que o trabalho é não eventual, ou seja, estabelece a necessidade de continuidade da atividade.

Sobre este assunto, Martinez (2016, p. 257) assim discorre:

Vê-se, assim, que, independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Há que perquirir, entretanto, o que significa ser “eventual”. Qualquer dicionarista dirá que eventual é aquilo que “pode ocorrer ou não”, ou, ainda, que é um “acontecimento ocasional”, vale dizer, que se materializa por acaso. Constata-se, pois, que a eventualidade baseia-se numa ideia de *imprevisibilidade de repetição*. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual.

O Tribunal Superior do Trabalho sintetiza muito bem a habitualidade:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. CARACTERIZAÇÃO. Caracterizam-se como habituais as coisas ou os fatos que se fazem sucessivamente, de forma repetida, assumindo caráter de permanência, tantas são as vezes em que elas se repetem ou se mostram. Recurso conhecido e desprovido.

(TST - RR: 6269930420005015555 626993-04.2000.5.01.5555, Relator: Marcus Pina Mugnaini, Data de Julgamento: 26/02/2003, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 21/03/2003.) (BRASIL, 2003).

Desta forma, para que fique configurada a habitualidade, deverá sempre haver uma repetição do trabalho, seja diária ou em alguns dias. Caso contrário se estará falando do trabalhador eventual, que presta serviços de forma esporádica ao empregador.

2.4.3 Onerosidade

Todo o trabalho é oneroso, se não houver ônus para o empregador estaremos nas hipóteses de serviço voluntário, regulado pela Lei nº 9.608/1998 ou contrato de estágio, regulado pela Lei nº 11.788/2008 (BRASIL, 1998, 2008).

Martinez (2016, p. 254) reforça esta diferença lembrando que nas situações acima citadas o legislador se esquivou de utilizar a palavra trabalho, substituindo-a por “serviço” e “estágio”.

Sobre onerosidade, Delgado (2017, p. 254) assevera que:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sócio jurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos, característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Com isso, estabelece-se que a relação de emprego se manifesta sempre com a realização de pagamentos materiais realizados ao prestador de serviços.

2.4.4 Subordinação

Para caracterizar a relação trabalhista há necessidade da subordinação de uma das partes à outra. Uma das partes, no caso o empregador, deverá ordenar, comandar ou dirigir o outro sujeito (empregado).

De acordo com Delgado (2017, p. 259):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher

o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

O TST já reconheceu a subordinação em caso de motoristas que estavam acobertados por uma cooperativa de transportes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. TERCEIRIZAÇÃO. COOPERATIVA FRAUDULENTA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. PRESENÇA DOS REQUISITOS FÁTICO-JURÍDICOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST. Infere-se da decisão regional que a prestação de serviços do reclamante se deu com exclusividade à ora agravante e que a adesão à cooperativa ocorreu com o fim de intermediação de trabalho subordinado, com o único propósito de assegurar vantagens a terceiro, com desvirtuamento do sistema cooperado e afronta aos princípios trabalhistas, tendo a cooperativa atuado como mera empresa prestadora de serviços, estando caracterizada a fraude trabalhista. O Regional consignou que "as provas produzidas nestes autos demonstram que a recorrente serviu-se da cooperativa apenas para intermediar mão de obra para atuação em atividade fim do empreendimento, reduzindo significativamente seus custos de produção". Por outro lado, a Corte a quo registrou que, "no caso concreto, evidenciada a fraude na contratação de motoristas, por meio do sistema cooperativo". Concluiu que "encontram-se presentes os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, formando-se o vínculo contratual diretamente com o tomador de serviços, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, combinado com o entendimento da Súmula 331 do C. TST, vez que executados serviços de natureza não eventual, porquanto inerentes aos objetivos sociais da empresa, de forma pessoal e contínua, em caráter oneroso, mediante pagamento por produção, e subordinação jurídica". Nesse contexto, verifica-se que as alegações recursais de ausência de prova da fraude e de inexistência dos elementos necessários à caracterização do vínculo de emprego esbarram no óbice da Súmula nº 126 desta Corte, uma vez que, para se chegar a entendimento diverso daquele da Corte a quo, seria imprescindível a incursão na valoração do acervo fático-probatório dos autos feita pelas esferas ordinárias, o que não é possível a esta instância recursal de natureza extraordinária. Evidenciada, pelo Regional, a fraude na contratação de motoristas por meio do sistema cooperativo, em desvirtuamento do artigo 442, parágrafo único, da CLT, bem como a presença dos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a subordinação jurídica, tem-se por legalmente autorizado o reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora, por força do disposto no artigo 9º da CLT, em face do pressuposto fático de que a fornecedora representou mero anteparo fraudulento na relação terceirizada. Enfatize-se que a ratio decidendi do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região para o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora foi a presença dos clássicos requisitos fático-jurídicos dos artigos 2º e 3º da CLT. A discussão sob o enfoque da prestação de serviços em atividade-fim do empreendimento não constituiu fundamento decisivo, e sim aspecto secundário. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR-AIRR: 107041120155150097, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018) (BRASIL, 2018a).

Assim, pode-se afirmar que a subordinação é a situação que limita a autonomia do prestador de serviços. Isso não significa submissão a horários ou mero cumprimento de ordens,

mas um reconhecimento subjetivo de atender às demandas e necessidades do tomador de serviços, naquilo para qual foi ajustado o contrato de trabalho.

2.4.5 Alteridade

A alteridade é a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador.

Sobre este assunto, Martinez (2016, p. 256) esclarece que:

Essa característica recebe o nome de alteridade (*alter* é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada.

Desta forma, independe da aferição de lucro do empregador para que este realize o pagamento do salário ao empregado.

Sobre o tema, adverte Carvalho (2011 p. 129):

Em verdade, o sistema capitalista é alienante da força de trabalho, pois o empregado nele sobrevive se, em troca de salário, concorda em contribuir para a produção de bem ou serviço que será posto à disposição do mercado, em proveito somente do empregador. Essa situação desfavorável ao empregado é, para este e muita vez, irresistível, dada a ausência de outro meio apto a garantir sua subsistência. Não fosse por isso e ele não aceitaria se sujeitar ao poder diretivo do empresário. E como não se ambienta o direito do trabalho fora do sistema capitalista de produção, deduz-se que não há emprego sem alteridade. Mas também está visto que a alteridade é um pressuposto da subordinação. Logo, a verificação da alteridade não é necessária porque basta que se constate a subordinação em grau absoluto, da qual é um antecedente lógico. Por essa razão, tem-se a alteridade como elemento acidental (sendo dispensável apenas a investigação de sua presença em cada caso concreto, e não a sua presença na ordem dos fatos).

Não por acaso a alteridade está expressa no artigo 2º da CLT, conceituando empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica (BRASIL, 1943).

Conhecidas as relações de emprego, seus sujeitos e características, inicia-se o estudo de uma categoria especial de trabalhador, à qual a CLT dedica uma seção especial: os motoristas profissionais.

3 MOTORISTA PROFISSIONAL

O presente capítulo trará o conceito de motorista profissional, apresentando as características desta atividade. Apresentará, ainda, as legislações que regulamentam a profissão de motorista e quais suas diretrizes no controle da jornada de trabalho e tempo de direção.

Dentre os empregados, alguns possuem disposições especiais dentro da CLT em virtude das características próprias de suas atividades.

Nascimento (2011, p. 953) explica sobre estas regulamentações:

As regulamentações profissionais em sua grande maioria são normas de exercício da atividade profissional. Aplicam-se como exigências legais para que alguém possa ter a profissão a que se referem. Assim, são válidas para trabalhadores autônomos. No entanto, quando esses profissionais exercem suas atividades mediante subordinação, continuamente e como assalariados, sendo empregados, aplicam-se lhes as mesmas normas, desde que compatíveis, mais os direitos gerais de proteção a todo empregado.

Há uma longa lista de exemplos de profissões com regulamentações especiais, como, por exemplo, bancário (CLT, arts. 224 a 226); operador cinematográfico (CLT, arts. 234 e 235); serviço ferroviário (CLT, arts. 236 a 247); serviço frigorífico (CLT, art. 253); trabalho em minas de subsolo (CLT, arts. 293 a 301); jornalista profissional (CLT, arts. 302 a 309); professor (CLT, arts. 317 a 323) entre outros. O presente estudo abordará uma profissão com regulamentação especial prevista nos art. 235 da CLT: os motoristas profissionais (BRASIL, 1943).

Assim, nas palavras de Nascimento (2011, p. 883), a profissão de motorista possui uma natureza própria que faz com que existam especialidades na construção do contrato de trabalho, que serão analisadas neste capítulo.

3.1 CONCEITO

Os motoristas profissionais são aqueles que, mediante formação profissional específica, realizam atividades de deslocamento de veículos.

Belmonte (2016, p. 24) traz uma excelente definição de motorista profissional:

Motorista profissional é o trabalhador cujo labor consiste, mediante formação profissional e habilitação por meio do Código de Trânsito Brasileiro nas categorias A, B, C, D e E, na condução de veículos automotores para o transporte rodoviário de carga ou passageiros e na realização de verificações e manutenções básicas do veículo para efeito de alimentação de combustível e óleo, pressão de pneus e avaliação da necessidade preventiva de revisões e reparação de avarias.

A definição legal da atividade de motorista profissional é trazida pelo artigo 1º da Lei nº 13.103/2015, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista:

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

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

I - de transporte rodoviário de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas. (BRASIL, 2015a).

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o trabalho de motorista é classificado da seguinte forma: motoristas de veículos de cargas em geral, motoristas de veículos de pequeno e médio porte e motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários.

A definição trazida pela CBO acerca dos motoristas de veículos de cargas em geral é a seguinte:

Transportam, coletam e entregam cargas em geral; guincham, destombam e removem veículos avariados e prestam socorro mecânico. Movimentam cargas volumosas e pesadas, podem, também, operar equipamentos, realizar inspeções e reparos em veículos, vistoriar cargas, além de verificar documentação de veículos e de cargas. Definem rotas e asseguram a regularidade do transporte. As atividades são desenvolvidas em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de segurança. (BRASIL, 2018b).

Nesta definição estão inclusos os caminhoneiros autônomos, motorista de caminhão e motorista operacional de guincho.

Em outra classificação estão os motoristas de veículos de pequeno e médio porte, cujas descrições são as seguintes:

Dirigem e manobram veículos e transportam pessoas, cargas, valores, pacientes e material biológico humano. Realizam verificações e manutenções básicas do veículo e utilizam equipamentos e dispositivos especiais tais como sinalização sonora e luminosa, software de navegação e outros. Efetuam pagamentos e recebimentos e, no desempenho das atividades, utilizam-se de capacidades comunicativas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente. Os condutores de ambulância auxiliam as equipes de saúde nos atendimentos de urgência e emergência (BRASIL, 2018b).

Aqui estão inclusos os motoristas de carro de passeio, furgão ou similares, taxistas e condutores de ambulância. Neste grupo as funções são exercidas sob as seguintes condições:

Atuam predominantemente nas atividades anexas e auxiliares do transporte, porém podem trabalhar de forma indistinta nas diversas atividades econômicas. São empregados com carteira assinada, exceto o motorista de táxi, que trabalha como autônomo ou por conta-própria. O trabalho é realizado de forma individual, em veículos, em horários irregulares, sob supervisão permanente (motorista de furgão ou veículo similar e motorista de carro de passeio) ou sob supervisão ocasional (motorista de táxi). O condutor de ambulância trabalha em equipe, em rodízio de turnos. Trabalham sob pressão, o que pode levá-los à situação de estresse constante, e ficam expostos a ruído intenso (BRASIL, 2018b).

Por fim, existem os motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários, cuja CBO traz a seguinte descrição:

Conduzem e vistoriam ônibus e trólebus de transporte coletivo de passageiros urbanos, metropolitanos e ônibus rodoviários de longas distâncias; verificam itinerário de viagens; controlam o embarque e desembarque de passageiros e os orientam quanto a tarifas, itinerários, pontos de embarque e desembarque e procedimentos no interior do veículo. Executam procedimentos para garantir segurança e o conforto dos passageiros. Habilitam-se periodicamente para conduzir ônibus (BRASIL, 2018b).

Nesta classificação estão inclusos os motoristas de ônibus rodoviário, urbano e trólebus.

Os motoristas profissionais são aqueles que possuem vínculo empregatício com as empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros e de transporte rodoviário de cargas (art. 235-A, da CLT) (BRASIL, 1943).

Esta definição legal existe para distinguir o motorista empregado do motorista autônomo, já que o trabalho autônomo é regulado pela legislação civilista.

Nascimento (2011, p. 1039) explica o funcionamento do contrato de transporte autônomo, afirmando que:

Contrato de transporte é aquele em que alguém, mediante remuneração, desloca, de um lugar para outro, pessoas ou coisas (CC, art. 730). Ex.: transporte de mudança em caminhão de motorista, transporte de frutas e verduras, perueiro que em seu veículo transporta pessoas, motorista de ônibus escolar, piloto de helicóptero que leva o executivo para uma reunião, taxista que faz corrida em seu automóvel. A finalidade do contrato de transporte é o deslocamento de uma pessoa ou de uma coisa, e o porte ou frete é o preço do transporte pago ao transportador.

Desta forma, pode-se observar que o contrato de transporte é regulado pelo Código Civil (CC), sendo o transporte de pessoas regido pelos artigos 734 a 742 e o transporte de coisas nos arts. 743 a 756, todos do CC (BRASIL, 2002).

Sobre o contrato de transporte, Coelho (2012, p. 808) leciona que:

O contrato de transporte é aquele em que uma das partes (transportador) obriga-se a levar pessoa ou coisa de onde ela se encontra para lugar diverso, no interesse da outra parte (contratante do serviço). Quando o contratante do serviço é empresário e o objeto do contrato corresponde a seu insumo — como nos casos de transporte de cargas, de empregados etc. —, o estudo é feito pelo direito comercial (Coelho, 1998, 3:154/157). O contrato de interesse do direito civil é aquele em que o transporte não é insumo de atividade empresarial do contratante do serviço. Quer dizer, cuida o direito civil do transporte consistente na prestação de serviços ao mercado consumidor (ônibus urbano, metropolitano, mudanças residenciais, transporte escolar etc.).

Na mesma senda, porém numa abordagem voltada à esfera do direito do trabalho, Nascimento (2011, p. 1039) assevera que:

Transportador é a pessoa física que trabalha por sua conta. Será autônomo e não empregado. Porém, se trabalhar continuamente para outrem, sob o seu poder de direção, sendo por este remunerado, pode configurar-se a relação de emprego, se houver subordinação. Ex.: frentista rodoviário ou motorista carreteiro — nome dado ao caminhoneiro que ganha por viagem. Tudo depende da sua liberdade em exercer a atividade. O tacógrafo destina-se à aferição de velocidade, mas, às vezes, é argumento utilizado para provar subordinação. A liberdade de contratar carga de retorno, ao contrário, pende para o contrato de transporte.

Assim, pode-se conceituar motorista empregado como sendo aquele que presta serviços onerosos ao empregador, com habitualidade e subordinação na condução de veículos para o transporte de cargas e pessoas.

3.2 CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE

A atividade de motorista pode ser resumida ao transporte de cargas e passageiros em veículos automotores, porém, esta atividade possui diversas especificidades. Apesar disso, até o ano de 2012 não havia disposição explícita na CLT sobre o tema, o que foi suprido com o advento da Lei nº 12.619/2012, que passou a regular a atividade de motorista de forma detalhada.

Após as modificações trazidas pela Lei nº 12.619/2012, a CLT passou a estabelecer no seu artigo 235-B os seguintes deveres ao motorista profissional empregado:

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:

- I - estar atento às condições de segurança do veículo;
- II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E da Lei nº9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro;
- IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;

VI - (VETADO);

VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (BRASIL, 1943).

Como se observa, o legislador concedeu especial atenção à segurança, não apenas do motorista, mas também de terceiros que utilizam as vias de trânsito. Por este motivo, verifica-se que os três primeiros deveres dos motoristas são relacionados à segurança. O inciso I trata de uma obrigação natural para qualquer motorista, que é o cuidado das condições do veículo, que deve ser encarada não só para segurança da sociedade, mas do próprio motorista, seus auxiliares e passageiros. Os incisos II e III tratam do cuidado na condução dos veículos com respeito à legislação de trânsito e à segurança relativa ao excesso de tempo na condução do veículo. (MACHADO, 2017, p. 176).

A CBO caracteriza as atividades de motoristas de forma diversa, de acordo com cada categoria classificada.

Os motoristas de carga trabalham sob as seguintes condições:

Os profissionais dessa família atuam, como prestadores de serviço, em empresas cujas atividades econômicas pertencem aos ramos de transporte terrestre, agricultura, pecuária e extração de minerais não-ferrosos, na condição de autônomo ou com carteira assinada. Trabalham em veículos, individualmente e em duplas; durante horários irregulares e alternados. No desempenho de suas funções, podem permanecer em posições desconfortáveis, durante longos períodos, sendo algumas das atividades executadas com exposição a materiais tóxicos, uma vez que podem executá-las em túneis, mineradoras e minas de carvão (BRASIL, 2018b).

O grupo de trabalhadores de veículos de passeios, furgões e similares tem as seguintes características:

Atuam predominantemente nas atividades anexas e auxiliares do transporte, porém podem trabalhar de forma indistinta nas diversas atividades econômicas. São empregados com carteira assinada, exceto o motorista de táxi, que trabalha como autônomo ou por conta-própria. O trabalho é realizado de forma individual, em veículos, em horários irregulares, sob supervisão permanente (motorista de furgão ou veículo similar e motorista de carro de passeio) ou sob supervisão ocasional (motorista de táxi). O condutor de ambulância trabalha em equipe, em rodízio de turnos. Trabalham sob pressão, o que pode levá-los à situação de estresse constante, e ficam expostos a ruído intenso (BRASIL, 2018b).

Nestas classificações estão inclusos os motoristas de ônibus rodoviário, urbano e trólebus, cuja característica de trabalho é a seguinte:

Trabalham em empresas de ônibus de transporte coletivo de passageiros, urbano, metropolitano e rodoviário de longa distância. São assalariados, com carteira assinada; atuam sob supervisão, de forma individual ou em duplas, nas viagens de longa distância. Trabalham em veículos, em horários irregulares, em sistema de rodízio, sob pressão de cumprimento de horário. Permanecem em posição desconfortável por longos períodos e estão sujeitos a acidentes e assaltos, podendo provocar estresse. A ausência de instalações sanitárias, em paradas de ônibus urbanos de grandes cidades, provoca desconforto. As atividades são desenvolvidas em conformidade com leis e regulamentos de trânsito e de direção de veículos de transporte coletivos. (BRASIL, 2018b).

Como está apresentado, qualquer que seja a classificação o trabalho do motorista se dá em horários irregulares, estando esta liberdade contida no artigo 235-C, § 13, da CLT, onde está estabelecido que “salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos” (BRASIL, 1943).

A profissão de motorista está regulamentada por diversas legislações, as quais passarão a ser analisadas a seguir.

3.3 LEGISLAÇÕES SOBRE O TEMA

A legislação acerca das atividades de motorista profissional é bastante extensa, seja no campo internacional ou no ordenamento pátrio.

No campo internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trouxe o regulamento referente ao tempo de trabalho dos motoristas, na Convenção Internacional 153.

Sobre a referida Convenção, Pires (2014, p. 22) afirma que:

Estabelece a Convenção nº 153 em seu artigo 4º que a jornada de trabalho significa o tempo empregado pelos motoristas com vínculo de trabalho na condução e outros trabalhos durante o tempo de condução do veículo, bem como trabalhos auxiliares em relação ao veículo. Ainda, os tempos de espera ou disponibilidade durante os quais o motorista não dispõe de forma livre o seu tempo, podem ser considerados parte da duração do trabalho, na proporção que cada Estado Membro determinar.

Segundo Pires (2014, p. 22), a Convenção ainda estabelece o período em que o motorista poderá conduzir o veículo continuamente:

Pela Convenção em comento, nenhum motorista poderá conduzir continuamente o veículo por mais de quatro horas, sendo certa a obrigatoriedade de uma parada para intervalo, podendo a autoridade de cada país autorizar o acréscimo de no máximo uma hora ao período de quatro horas e quando apropriado, permitido o fracionamento do intervalo para descanso, conforme fixado pelo artigo 5º da Convenção.

Outro ponto tratado pela Convenção, segundo Pires (2014, p. 22), é a jornada de trabalho e sua duração:

A duração da jornada de trabalho, já compreendida as horas extraordinárias, foi estabelecida no artigo 6º da Convenção em nove horas diárias e quarenta e oito horas por semana, devendo ser diminuída a duração pela autoridade local nos transportes de difíceis condições de operação. A Recomendação 161 fixou em oito horas diárias a jornada de trabalho, sem englobar as horas extraordinárias, até o limite de dez horas.

Finalmente, Pires (2014, p. 22) faz uma observação sobre o intervalo ao qual o motorista terá direito, segundo a Convenção:

Depois de cinco horas contínuas de tempo de duração de trabalho (em referência ao tempo à disposição do empregado ao empregador), conforme dispõe o artigo 7º da Convenção, o motorista assalariado terá direito a um intervalo para descanso, que será definido pela autoridade local do Estado Membro, da mesma forma quanto ao seu fracionamento. O descanso diário do motorista deverá ser de pelo menos dez horas consecutivas por dia, nos termos do artigo 8º da Convenção.

A normatização no campo nacional ocorreu mais tardiamente que no campo internacional. As primeiras regulamentações da atividade profissional do Transportador Autônomo de Cargas (TAC) surgiram no ano de 2007, como explica Nascimento (2011, p. 1039):

A lei que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração (Lei n. 11.442, de 2007), realizado em vias públicas, no território nacional, com a responsabilidade do transportador considera essa atividade econômica de natureza comercial, exercida por pessoa física ou jurídica em regime de livre concorrência, e depende de prévia inscrição do interessado em sua exploração no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas — RNTR-C —, da Agência Nacional de Transportes Terrestres — ANTT —, nas seguintes categorias: I — Transportador Autônomo de Cargas — TAC, pessoa física que tenha no transporte rodoviário de cargas a sua atividade profissional; II — Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas — ETC, pessoa jurídica constituída por qualquer forma prevista em lei que tenha no transporte rodoviário de cargas a sua atividade principal.

Porém, nas palavras de Passos, Passos e Lunard (2013, p. 29), “trata-se de lei, de caráter nitidamente protetivo para as empresas, com o fito de afastar qualquer possibilidade de se enquadrar trabalhadores nos contornos da relação de emprego”.

Assim, havia a necessidade de, verdadeiramente, regular a profissão de motorista, o que somente passou a ocorrer com a intervenção do Poder Judiciário.

Pires (2014, p. 17) relembra esta trajetória:

A Ação Civil Pública 1372 de 2007, ajuizada na 1ª Vara do Trabalho de Rondonópolis/MT pelo Ministério Público do Trabalho [MPT] em face do Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas do Mato Grosso, da Confederação Nacional do Transporte (CNT) e da Agência Nacional de Transporte Terrestre (ANTT), foi o marco da limitação da jornada de trabalho do motorista. O despacho liminar obrigou os empregadores a manter controle da jornada dos motoristas nos termos do § 3º do

art. 74 da CLT, e ao final, as partes compuseram o litígio envolvendo a desistência do feito em favor de acordo legislativo para aprovação de projeto de lei (PL) que regulamentasse o tema. A elaboração do pré-projeto de lei foi mediada pelo próprio MPT e acordado entre as representações patronais pela CNT e dos trabalhadores pela Confederação Nacional Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT). No Congresso Nacional, a proposta apresentou-se como substitutivo ao PLC 319/2009 que já tramitava, tendo sido aprovada e convertida com sanções na Lei 12.619 de 2012 (PASSOS; PASSOS; LUNARD, 2013, p. 34-35).

Desta forma, iniciou-se a primeira legislação que efetivamente veio tutelar a relação de trabalho dos motoristas profissionais, a Lei nº 12.619/2012.

3.3.1 Lei nº 12.619/2012

Como visto, a legislação existente até então tinha o objetivo de afastar o transporte de cargas das relações de emprego.

O advento da Lei nº 12.619/2012 iniciou uma nova era para os motoristas profissionais, como ensina Belmonte (2016, p. 22):

Nesse contexto, surgiu a Lei nº 12.619, de 30.04.2012, destinada a regular o exercício da profissão de motorista, para adequação da jornada de trabalho e tempo de direção do motorista profissional às peculiaridades do transporte rodoviário de passageiros e cargas ao meio ambiente em que ele se processa. A sua finalidade era garantir não só melhores condições de vida e trabalho aos motoristas, mas também a segurança nas estradas do país, que vinham registrando um crescente e preocupante aumento de acidentes, muitos com vítimas fatais, deixando para trás um rastro de desolação e sofrimento. A Lei alterou vários dispositivos da CLT e das Leis ns. 9.503/97 (CTB), 10.233/01, 11.709/04 e 12.023/09.

A regulamentação é válida para os motoristas com vínculo empregatício e autônomos, sendo que, para os motoristas com vínculo empregatício é válida a lei por completo, em relação aos motoristas autônomos são válidos os artigos que foram inclusos no Código de Trânsito Brasileiro.

Interessante observar o que discorrem Passos, Passos e Lunard (2013, p. 29) sobre a correlação da legislação com a normativa internacional:

Definitivamente, somente no ano de 2012, os condutores de veículos rodoviários típicos (ônibus, caminhões e demais veículos) conquistaram sua regulamentação profissional, por meio da Lei n. 12.619/2012.

No plano internacional, muito embora ainda não ratificada pelo Brasil, a Convenção 153 da OIT (anexo II) complementada pela Recomendação 161 da OIT (anexo III), tratam de um conjunto de requisitos e limites legais para o exercício da profissão de motorista, que autoriza traçar comparações quanto à eficácia, pertinência e adequação da Lei n. 12.619/2012, aproveitando-se o necessário paralelismo aos critérios estabelecidos internacionalmente para o exercício da profissão.

Um dos pontos mais importantes vindos da Lei nº 12.619/2012 é o estabelecimento de controles para a jornada dos motoristas, tendo em vista os impactos que a jornada de trabalho e tempo de direção causam na saúde do trabalhador. Assim, fez-se necessário que a referida lei estabelecesse para todos os motoristas profissionais (empregados e autônomos) um limite geral para condução dos veículos, com o objetivo de evitar as jornadas extensas, a fadiga, o stress e o uso de substâncias químicas, fatores que vinham ocasionando inúmeros acidentes em todo país (SILVA apud COELHO, 2015, p. 38).

Sobre o controle da jornada de trabalho do motorista profissional, Silva (apud COELHO, 2015, p. 38) afirma que:

Nesse sentido, a Lei 12619/2012, reproduzindo norma da Convenção 153 da OIT, não ratificada pelo Brasil mas importante indicativo para direito comparado, fulminou a questão, colocando como direito dos motoristas profissionais à “jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador”, a qual nasceu justamente em atenção à nova realidade e por conta das abusivas/extensas jornadas a que eram submetidos os motoristas. Com a nova lei, o controle da jornada passa a ser obrigatório, não havendo espaço para se cogitar da aplicação do artigo da CLT no que tange ao trabalho externo.

Porém, após a promulgação da Lei nº 12.619/2012, apesar de ela ter como objetivo principal a proteção do trabalho do motorista profissional, houveram diversas manifestações contrárias por parte dos motoristas, como afirma Belmonte (2016, p. 22):

A entrada em vigor da Lei nº 12.619, de 30.04.2012, foi, no entanto, sucedida de intensos movimentos de protesto, com a paralisação dos motoristas em diversas rodovias do país. Entre as razões do inconformismo, duas se apresentaram com maior intensidade: 1) a existência de poucas áreas de descanso nas principais rodovias do país, o que comprometeria o cumprimento da regra, ante a proibição de permanecer no acostamento e a falta de segurança para estacionar em qualquer lugar; e 2) o encarecimento dos custos, que viria a reduzir o valor das comissões e a rentabilidade econômica da atividade explorada, despertando o descontentamento também dos empregadores e motoristas autônomos, que assim contribuíram para que houvesse uma paralisação de grande dimensão.

O aumento do custo das empresas também foi um dos motivos para as críticas enfrentadas pela Lei nº 12.619/2012, como asseveram Strapazzon, Bellinetti e Coutinho (2015, p. 567):

Registre-se, que desde sua publicação, a Lei 12.619 de 2012 enfrentou diversas críticas em razão das dificuldades enfrentadas para aplicação das suas propostas, principalmente em decorrência da jornada de trabalho dos motoristas profissionais, o que acabou gerando aumento de custos pelas empresas já que estas tiveram que fomentar o número de funcionários que pudessem cobrir os intervalos de descanso e

a redução da jornada determinada pela legislação, sem contar o aumento do passivo trabalhista para aquelas que não conseguiram se adaptar às transformações.

A solução encontrada para dirimir os conflitos causados pela promulgação da Lei nº 12.619/2012 foi a sua reformulação. Assim, foi criada a Lei nº 13.103/2015 que, praticamente, revogou a legislação anterior. A seguir, realiza-se estudo mais detalhado sobre o ordenamento novel.

3.3.2 Lei nº 13.103/2015

Para solucionar os conflitos entre os motoristas e empresários foi necessária a criação de uma nova legislação que encontrasse soluções para problemas advindos da Lei nº 12.619/2012.

Sobre esse assunto, Leite (2017, p. 295) explica:

Com menos de um ano de vigência da referida lei, foi sancionada a Lei 13.103, de 02.03.2015 (Nova Lei dos Motoristas Profissionais), que, além de revogar dispositivos da Lei 12.619/2012 e dar "outras providências", passou a dispor sobre o exercício da profissão de motorista, alterando a CLT e as Leis 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro), 11.442/2007 (empresas e transportadores autônomos de carga) e 7.408/85, para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional.

Belmonte (2016, p. 22) corrobora a necessidade de correções na legislação anterior, afirmando que:

A Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, visou corrigir os excessos da anterior, visando flexibilizar o que foi apontado como excessiva intervenção legislativa quanto aos tempos de direção e descanso diante da inexistência de pontos ou de pontos com conforto e higiene para as paradas, e termina por atuar na previsão de implantação dos pontos de apoio a motoristas profissionais nas estradas.

A promulgação da Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, ocorreu após um período de manifestações e protestos por parte de motoristas e empregadores e teve como objetivo sanar os problemas trazidos pela legislação anterior.

O artigo 1º da Lei nº 13.103/2015 define os destinatários da legislação:

Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.
Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

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

Este artigo já traz uma grande mudança em relação à legislação existente. A Lei nº 12.619/2012 tratava apenas dos motoristas profissionais, excluindo os motoristas autônomos do amparo da lei. Este amparo dos motoristas autônomos ocorreu com a exclusão da expressão “mediante vínculo empregatício” do parágrafo único, do artigo 1º, da Lei nº 13.103/2015, ampliando o alcance da lei para todos os motoristas.

Sobre este assunto, Oliveira Neto (2015, p. 119) afirma que:

A Lei 12619 se aplicava somente aos motoristas profissionais que atuavam nas atividades de transporte de passageiros ou de cargas, somente quando mantivessem vínculo de emprego, ao passo que a Lei 13.103 não exige a relação de emprego, estendendo benefícios aos autônomos quanto à formação profissional, além de atendimento profilático, terapêutico, reabilitador principalmente quanto à doenças profissionais, bem como proteção do Estado contra ações criminosas e atendimento especializado de medicina ocupacional.

O artigo 2º da lei garante a todos os motoristas, sejam empregados ou autônomos, os seguintes direitos:

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais de que trata esta Lei, sem prejuízo de outros previstos em leis específicas:

- I - ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, preferencialmente mediante cursos técnicos e especializados previstos no inciso IV do art. 145 da Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, normatizados pelo Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN, em cooperação com o poder público;
- II - contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde - SUS, com atendimento profilático, terapêutico, reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam;
- III - receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no exercício da profissão;
- IV - contar com serviços especializados de medicina ocupacional, prestados por entes públicos ou privados à sua escolha; [...] (BRASIL, 2015a).

Em relação aos motoristas empregados, a Lei nº 13.103/2015, no artigo 2º, também estabelece as seguintes garantias:

[...]

V - se empregados:

- a) não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;
- b) ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador; e

c) ter benefício de seguro de contratação obrigatória assegurado e custeado pelo empregador, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 2015a).

Outra importante mudança foi a alteração trazida pelo artigo 3º, que garantiu o pleno atendimento dos motoristas profissionais dependentes de substâncias psicoativas nas unidades de saúde das esferas municipal, estadual e federal, através do SUS. Assim, ficou estabelecido que cabe ao Estado assegurar ao motorista sadia qualidade de vida, através da promoção de políticas públicas de saúde e segurança, tudo de acordo com o que está estabelecido na Constituição Federal (CF) (LEITE, 2017, p. 297).

A garantia de atendimento aos motoristas profissionais dependentes de substâncias psicoativas pelo Estado visa retirar das estradas os motoristas que viajam sob efeitos de substâncias psicoativas, diminuindo, assim, o número de acidentes causados por este problema.

Não por acaso, a Lei nº 13.103/2015 fez incluir a obrigatoriedade do exame toxicológico no inciso VII, do artigo 235-B, da CLT:

VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (BRASIL, 1943).

Por sua vez, os exames toxicológicos para admissão de motoristas profissionais estão estabelecidos no artigo 168, do Código de Trânsito Brasileiro, da seguinte forma:

[...] § 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.” (NR) (BRASIL, 1997).

As empresas estão obrigadas à realização destes exames, por expressa determinação legal e o empregado que se recusar a realizar os exames cometerá infração disciplinar.

Sobre este assunto, Martinez (2016, p. 653) discorre que:

A intimidade do operário cede espaço, portanto, à segurança de todos, tornando-se juridicamente exigível o uso do bafômetro e de outros testes para a certificação da inexistência de substâncias psicotrópicas em seu organismo. Não por outro motivo, o disposto no art. 235-B, parágrafo único, da CLT prevê que a recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica será considerada infração disciplinar, passível de pena nos termos da lei.

Assim, não pode o motorista alegar que sua intimidade está sendo violada para a não realização dos exames exigidos na lei, pois a segurança de todos se sobrepõe ao seu direito à intimidade.

Por fim, a Lei nº 13.103/2015 também estabelece a regulamentação da jornada de trabalho dos motoristas, que será discutida a seguir.

3.3.3 Comparativo da redação do artigo 235-C da CLT em relação às duas leis

Uma das maiores alterações legislativas em relação aos motoristas profissionais foi o estabelecimento de uma jornada de trabalho, através da criação do artigo 235-C da CLT. Este artigo foi instituído pela Lei nº 12.619/2012 e, posteriormente, sofreu profundas mudanças trazidas pela Lei nº 13.103/2015.

Observa-se na tabela abaixo o comparativo da redação do artigo 235-C em cada uma das leis:

Tabela 1 - Texto do artigo 235-C segundo às Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015

(continua)

Lei 12619/2012	Lei 13103/2013
<p>Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.</p> <p>§ 1º Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.</p> <p>§ 2º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.</p> <p>§ 3º Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.</p> <p>§ 4º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.</p> <p>§ 5º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.</p>	<p>Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.</p> <p>§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.</p> <p>§ 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.</p> <p>§ 3º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do</p>

Tabela 1 - Texto do artigo 235-C segundo às Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015

(continuação)

<p>§ 6º O excesso de horas de trabalho realizado em um dia poderá ser compensado, pela correspondente diminuição em outro dia, se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições previstas nesta Consolidação.</p> <p>§ 7º (VETADO).</p> <p>§ 8º São consideradas tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.</p> <p>§ 9º As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento) (BRASIL, 2012a).</p>	<p>veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.</p> <p>§ 4º Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.</p> <p>§ 5º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 desta Consolidação.</p> <p>§ 6º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.</p> <p>.....</p> <p>§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.</p> <p>§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.</p> <p>§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.</p> <p>§ 11. Quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, sem prejuízo do disposto no § 9º.</p> <p>§ 12. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º.</p> <p>§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.</p> <p>§ 14. O empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabela 1 - Texto do artigo 235-C segundo às Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015

(conclusão)

	<p>inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa.</p> <p>§ 15. Os dados referidos no § 14 poderão ser enviados a distância, a critério do empregador, facultando-se a anexação do documento original posteriormente.</p> <p>§ 16. Aplicam-se as disposições deste artigo ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista.' (NR) (BRASIL, 2015a).</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaboração do Autor, 2018.

Analisando a Tabela 1, nota-se que a primeira importante alteração trazida pela Lei nº 13.103/2015 foi a ampliação da jornada de trabalho do motorista. A Lei nº 12.619/2012 estabelecia uma carga horária de oito horas com a possibilidade de mais duas horas extraordinárias, sendo que, com a nova Lei, esta jornada foi ampliada para até quatro horas extraordinárias, ou seja, de uma jornada de dez horas se passou a permitir a extenuante jornada de até doze horas de trabalho para o motorista profissional (BRASIL, 2012a, 2015a).

Outra alteração importante ocorreu com relação ao intervalo intrajornada de no mínimo uma hora para alimentação, sendo que, a Lei nº 13.303/2015 trouxe a possibilidade de ela ser cumulada com o intervalo de parada obrigatória (BRASIL, 2015a).

Neste sentido, a Lei nº 12.619/2012 estabelecia que os motoristas deveriam ter um intervalo de trinta minutos a cada quatro horas de atividade laborativa (art. 235-D, I), mas agora o intervalo está disciplinado de forma diversa pela Lei nº 13.103/2015, que traz no artigo 235-C, § 2º, a determinação de que a parada deverá seguir o que está instituído no Código de Trânsito Brasileiro, que ampliou este período de trabalho ininterrupto para até cinco horas e trinta minutos, realizando, após este período, um intervalo de trinta minutos (BRASIL, 2012a, 2015a).

Outra alteração foi referente ao intervalo interjornada. A Lei nº 12.619/2012 estabelecia o intervalo de onze horas, nos mesmos moldes para o trabalhador urbano (art. 66, CLT) e para o trabalhador rural (art. 5º da Lei 5889/73). A Lei nº 13.103/2015, de forma diferente aos demais trabalhadores, dispõe que o intervalo do motorista profissional pode coincidir com os intervalos de para obrigatória e fracionar o repouso em dois intervalos, sendo obrigatório que o primeiro seja de oito horas ininterruptas e o descanso seguinte de três horas a ser realizadas nas dezesseis horas seguintes ao fim do primeiro intervalo (art. 235-C, § 3º) (BRASIL, 2012a, 2015a).

Há ainda as questões referentes ao tempo de espera como a alteração do pagamento pelo período que o motorista estiver em trabalhos de carregamento, descarregamento e fiscalização. A Lei nº 12.619/2012 estabelecia o valor de tempo de espera como a hora normal acrescida de 30% e a Lei nº 13.103/2015 reduziu o valor do tempo de espera para apenas 30% do salário-hora, assunto que será analisado de forma mais profunda no próximo capítulo.

Estas alterações, advindas pela Lei nº 13.103/2015, trouxeram nítidos prejuízos para os motoristas, como a ampliação a jornada, redução drástica dos períodos de descanso e modificação do funcionamento do tempo de direção do motorista, como se verá a seguir.

3.4 TEMPO DE DIREÇÃO DO MOTORISTA

A CLT convencionou que se não houver previsão contratual a jornada do motorista será irregular (235-C, § 13º). Por previsão constitucional (CF, art. 7º, incisos XIII e XIV), lembrada no *caput* do artigo 235-C, a jornada de trabalho não deverá exceder oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, sendo admitida a realização de duas horas diárias ou quatro horas por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Também prevê que as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% ou banco de horas (art. 235-C, §5º) (BRASIL, 1943, 1988).

Esta regra está na contramão dos valores e princípios que deveriam nortear os objetivos da lei: reduzir os elevados e absurdos índices de acidentes automobilísticos envolvendo motoristas profissionais (LEITE, 2017, p. 299).

Em relação às viagens de longa distância, que se configura como toda viagem que exceda sete dias, a legislação assim estabelece:

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

[...]

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o *caput* fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

§ 3º O motorista empregado, em viagem de longa distância, que ficar com o veículo parado após o cumprimento da jornada normal ou das horas extraordinárias fica dispensado do serviço, exceto se for expressamente autorizada a sua permanência junto ao veículo pelo empregador, hipótese em que o tempo será considerado de espera.

§ 4º Não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista empregado ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo dos intervalos de repouso.

§ 5º Nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com o veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas.

§ 6º Em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada de que trata o art. 235-C, devidamente registradas, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional empregado poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 7º Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado e em que o veículo disponha de cabine leito ou a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo será considerado como tempo de descanso.

§ 8º Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em convenção ou acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final. (BRASIL, 1943).

Konzen (2016, p. 19) explica sobre o funcionamento do descanso semanal nos casos de viagens longas:

Tal normatização não gera maiores problemas acerca da jornada, inferior a sete dias. No entanto, para as viagens de longa duração (superior a sete dias) a nova lei (Lei n. 13.103/2015), também manteve em relação à lei anterior (Lei n. 12.619/2012), a duração da distância superior a uma semana, assim como o descanso semanal de 24:00 horas ou fração trabalhada e repouso diário de 11:00 horas, perfazendo o total de 35:00 horas. Estes períodos de descanso são usufruídos no retorno do trabalhador à sede da base da empresa (matriz ou filial), em locais com condições adequadas para o repouso, no caso oferecido pela empresa ou ao seu domicílio. Também se manteve a mesma regra em relação ao descanso de 35:00 horas, que permite o seu fracionamento em 2 (dois) períodos, um destes deve ser no mínimo de 30:00 horas ininterruptas, cumpridos na mesma semana e o outro no retorno da viagem, de acordo com o artigo 235-D, parágrafo 1º da Lei n. 13.103/2015.

Uma situação importante é a possibilidade de extrapolar a jornada de trabalho no caso em que o motorista necessite chegar em um local seguro para a realização do descanso ou ao seu destino (235-D, § 6º) (BRASIL, 1943).

Outra mudança são as distinções entre os tempos que o motorista está trabalhando, descansando, esperando e o tempo reservado para carga, descarga e fiscalização da mercadoria.

Delgado (2017, p. 993) traz a distinção entre os três tempos que o motorista não está efetivamente conduzindo o veículo:

A Lei n. 12.619, reguladora do contrato de emprego dos motoristas profissionais e de outros aspectos relevantes para os profissionais desse segmento (vigência a partir de 11.09.2012), ao inserir regras novas na CLT (arts. 235-A até 235-H, no Título III,

Capítulo I, da nova Seção IV-A: “Do Serviço do Motorista”), referiu-se a três tipos de lapsos temporais que poderiam, de alguma maneira, compor a jornada de trabalho da categoria, ainda que com restrições: o *tempo de repouso*, o *tempo de espera* e o *tempo de reserva*. Preferiu, entretanto, a Lei 12.619/12, excluir, taxativamente, os dois primeiros desses lapsos temporais do conjunto da jornada de trabalho do empregado motorista profissional, mesmo que conferindo ao *tempo de espera* algum efeito jurídico próprio: *indenização* à base do valor do salário hora normal, mais 30% (art. 235-C, §§ 2º e 9º; art. 235-D, *caput* e III; art. 235-E, §§ 5º, 6º e 11, todos da CLT). Quanto ao *tempo de reserva*, inseriu-o como componente suplementar da jornada, porém com valor significativamente reduzido (30% da hora normal: § 9º do art. 235-C da Consolidação).

Para Machado e Goldschmidt (2013, p. 15, apud PIRES, 2014, p. 45) o maior avanço na lei foi o controle da jornada de trabalho do motorista e sua limitação, já que sua ausência traz efeitos desastrosos para a saúde do próprio trabalhador e também para a sociedade, que fica exposta a condições de risco nas estradas.

3.5 CONTROLE DE JORNADA DO MOTORISTA

A falta de controle da jornada era alvo constante de crítica dos caminhoneiros e empresas de transporte, como foi relatado anteriormente. Assim, as Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015 trataram de estabelecer o controle da jornada de trabalho.

Delgado (2013, p. 918 apud PIRES, 2014, p. 34) leciona que a CLT cria apenas uma presunção de que o trabalho externo do motorista é incompatível com o controle da jornada de trabalho e não a discriminação legal de que tais empregados estão isentos da fiscalização e controle de horário, não estando sujeitos ao regime da jornada de trabalho. Porém, havendo prova firme de que ocorra efetiva fiscalização e controle da prestação laboral sob o ônus do empregado, afasta-se a presunção legal instituída.

Apesar da dificuldade em realizar o controle da jornada de trabalho dos motoristas profissionais, não se pode afirmar que este controle é impossível de ser realizado, podendo-se lançar mão de dispositivos eletrônicos para tal fim.

Sobre a necessidade de controle, leciona Coelho (2011, p. 38):

Sintomático que durante anos os empregadores tenham alegado, em sua defesa no sentido da ausência de fiscalização da jornada, que os meios eletrônicos instalados nos veículos não se prestavam, sequer possibilitavam, o controle de jornada, mas que, diante da inovação da lei anterior, agora possam usar legalmente esses mesmos meios para controlar a jornada. Tal situação agora positivada demonstra o acerto das decisões que entendiam que tais meios representavam controle e, portanto, deferiam horas extras em caso de jornada extra, e sobre jornada é a regra na categoria, diga-se.

Assim, chegou-se à conclusão que os dispositivos eletrônicos instalados no automóvel servem para a regulação da jornada de trabalho do motorista profissional, passando a ser utilizados para este fim após a legislação criar a obrigatoriedade da regulação da jornada de trabalho do motorista profissional e regular os meios de controle.

Desta forma, a Lei nº 13.103/2015 alterou o CTB, incluindo o artigo 67-E, que estabelece que:

Art. 67-E. O motorista profissional é responsável por controlar e registrar o tempo de condução estipulado no art. 67-C, com vistas à sua estrita observância.

§ 1º A não observância dos períodos de descanso estabelecidos no art. 67-C sujeitará o motorista profissional às penalidades daí decorrentes, previstas neste Código.

§ 2º O tempo de direção será controlado mediante registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo e, ou por meio de anotação em diário de bordo, ou papeleta ou ficha de trabalho externo, ou por meios eletrônicos instalados no veículo, conforme norma do Contran.

§ 3º O equipamento eletrônico ou registrador deverá funcionar de forma independente de qualquer interferência do condutor, quanto aos dados registrados.

§ 4º A guarda, a preservação e a exatidão das informações contidas no equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e de tempo são de responsabilidade do condutor. (BRASIL, 1997).

Aqui cabe a observação sobre as possibilidades de registro do tempo de direção, que poderá ocorrer por anotação no diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho, ou por meios eletrônicos instalados no veículo, além de facultar o ônus da prova ao empregado sobre os períodos de trabalho e descanso.

3.5.1 Uso de tacógrafo

Por muito tempo o uso de tacógrafo como controle de jornada de trabalho foi controverso na jurisprudência, com decisões favoráveis, como a decisão abaixo descrita:

RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - TRABALHO EXTERNO - CONTROLE DE HORÁRIOS - POSSIBILIDADE. Para o enquadramento do empregado como trabalhador externo, inserido nas disposições do art. 62, I, da CLT, é conditio *sine qua non* que o obreiro exerça atividade fora do estabelecimento comercial da empresa e não exista nenhum controle de horário, direto ou indireto. Anote-se que não é a ausência de controle de jornada que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, mas a impossibilidade de controle de horário, hipótese que não ocorreu nos presentes autos. No caso, o Tribunal Regional consignou expressamente que a reclamada dispunha de equipamentos de rastreamento via satélite aptos a informar a precisa localização do empregado e que havia tacógrafo, de modo que a utilização de tais instrumentos, em conjunto, permitiriam o controle de jornada do autor. Conclui-se, pois, que a reclamada possuía meios de controlar a jornada de trabalho do autor. Logo, afigura-se devido o pagamento das horas extraordinárias. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-1230-

21.2011.5.23.0004. 7ª Turma. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/12/2013). (BRASIL, 2013).

Belmonte (2017 p. 28) demonstra o caminho realizado pela jurisprudência para pacificar a utilização de tacógrafo:

Tratando-se de trabalho que por sua própria natureza é executado fora do estabelecimento patronal, muitas vezes marcado por percursos de longas distâncias, consideradas as ferramentas de que se dispunha, a impossibilidade efetiva de controle por meio do tacógrafo, isoladamente considerado, levou a jurisprudência majoritária a estabelecer, por meio da OJ nº 332 da SBDI-1 do TST:

“Motorista. Horas extras. Atividade externa. Controle de jornada por tacógrafo. Resolução nº 816/86 do Contran. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.” (DJ 09.12.03).

Assim, entende-se possível o controle da jornada de trabalho quando o tacógrafo for utilizado juntamente a outros meios indiretos de controle da jornada.

Com o advento da Lei nº 12.619/2012, o Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) publicou a Resolução nº 405/2012 que “dispõe sobre a fiscalização do tempo de direção do motorista profissional de que trata o artigo 67-A, incluído no Código de Trânsito Brasileiro, pela Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012, e dá outras providências” (BRASIL, 2012b).

A referida resolução estabelece no artigo 2º a análise do tacógrafo como válida para comprovação do período de trabalho e descanso dos motoristas profissionais:

Art. 2º A fiscalização do tempo de direção e do intervalo de descanso do motorista profissional dar-se-á por meio de:

I - Análise do disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo ou de outros meios eletrônicos idôneos instalados no veículo, na forma regulamentada pelo CONTRAN; ou

II - Verificação do diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, fornecida pelo empregador; ou

III – Verificação da ficha de trabalho do autônomo, conforme Anexo desta Resolução. (BRASIL, 2012b).

Assim, a utilização de equipamentos eletrônicos homologados pelo órgão competente, capazes de conferir, em tempo real, os períodos de descanso e trabalho do motorista, torna-se válida para satisfazer as determinações de controle de jornada estabelecidas pela Lei nº 13.103/2015.

3.5.2 Uso de instrumentos eletrônicos (satélite)

Com o avanço da tecnologia se tornou mais fácil o controle dos veículos de transporte. Através da utilização de sistemas de monitoramento via satélite hoje é possível realizar o controle do trajeto dos veículos em tempo real.

Em consonância com estes avanços tecnológicos, o TST já decidiu pela validade da utilização de rastreamento via satélite, como cita Belmonte (2016, p. 30):

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a condenação da Transportadora Pecal Ltda. ao pagamento de horas extras a motorista cujo veículo possuía rastreamento via satélite. Para os julgadores, o equipamento permitia que a empresa controlasse a rotina de horários do empregado, o que descaracteriza a condição de prestação de trabalho externo. De acordo com o voto, a jurisprudência do TST vem se firmando no sentido de que, para a aplicação dessa exceção, é necessária a comprovação da impossibilidade de controle, direto ou indireto, do horário do empregado, sendo que a Lei nº 12.619/2012 garante aos motoristas jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá utilizar anotação de diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo ou, ainda, se valer de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos (art. 2º), como no caso (Rel. Min. Dalazen, RR 43500-68.2009.5.04.0292).

Em outra decisão, o TST reconheceu o sistema de monitoramento como suficiente para o controle de jornada:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA. CONTROLE DE JORNADA. SISTEMA DE RASTREAMENTO POR SATÉLITE. O fato de o empregado prestar serviços de forma externa, por si só, não enseja o seu enquadramento na exceção contida no art. 62, inciso I, da CLT. Para tanto, relevante é que haja incompatibilidade entre a natureza da atividade exercida pelo empregado e a fixação do seu horário de trabalho, o que não ocorre no caso dos autos, visto ter sido registrada pela Corte de origem a existência de controle da jornada do motorista mediante uso de equipamento eletrônico como o rastreamento via satélite. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 6071120105090091, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 22/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014). (BRASIL, 2014).

Portanto, o rastreamento do veículo via satélite é mais uma forma de controle da jornada de trabalho do motorista profissional, tendo sido reconhecida pelo Poder Judiciário.

Analisadas as legislações que regem a profissão de motorista, passa-se ao estudo da constitucionalidade e reflexos do tempo de espera para o motorista profissional.

4 ANÁLISE DOS REFLEXOS E DA CONSTITUCIONALIDADE DO TEMPO DE ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI Nº 13.103/2015

O presente capítulo abordará a constitucionalidade da Lei nº 13.103/2015 e o comportamento dos Tribunais em relação à aplicação da referida lei.

A Constituição Federal prevê no artigo 7º, incisos XIII e XIX, que os motoristas estão sujeitos à carga horária de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais ou seis horas de trabalho ininterrupto (BRASIL, 1988).

Porém, a Lei nº 13.103/2015 cria uma situação peculiar aos motoristas profissionais, que é a forma diferenciada de pagamento das horas extraordinárias, possibilitando o extrapolamento da jornada e o pagamento de maneira distinta para o tempo em que o motorista está esperando o carregamento, descarregamento e fiscalização das cargas.

Uma discrepância na legislação em relação aos motoristas profissionais frente aos outros trabalhadores é a diferenciação salarial entre o serviço efetivo e o tempo à disposição do empregador, que será abordado a seguir.

4.1 SERVIÇO EFETIVO E TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

O artigo 4º da CLT prevê que o serviço efetivo é o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens (BRASIL, 1943).

Com o enunciado acima, não é necessário que o empregado trabalhe para computar o tempo de serviço, bastando estar à disposição do empregador, ou seja, a jornada é composta pelo tempo em que o empregado mantém sua energia à disposição do empregador, seja trabalhando ou aguardando suas ordens (LEITE, 2017, p. 264).

Porém, a norma estabelece algumas exceções, como o tempo de sobreaviso ou prontidão dos ferroviários (art. 244 da CLT):

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço. (BRASIL, 1943).

Outro exemplo de período de espera não computado, ocorre com os trabalhadores rurais, como se observa no artigo 6º, da Lei nº 5.889/1973:

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (BRASIL, 1973).

Assim como nos casos citados acima, os motoristas profissionais possuem uma exceção no cômputo do tempo de serviço efetivo, que é o chamado “tempo de repouso e espera”.

4.2 TEMPO DE ESPERA ESTABELECIDO PELA LEI Nº 13.103/2015

O tempo à disposição do empregador é um dos requisitos para a constituição de uma relação de emprego, eis que está incluída entre os critérios gerais para a constituição da jornada de trabalho.

Todavia, em relação aos motoristas profissionais, Delgado (2017, p. 618) demonstra a diferença:

As “horas de espera” não se confundem com as “horas de expectativa de convocação”, porque durante o transcurso das primeiras o empregado não está na expectativa de ser chamado a prestar horas de serviço efetivo, mas apenas aguardando em fila, em “espera”, o momento de execução. Elas — as horas de espera — bem poderiam ser entendidas como “horas de serviço efetivo ficto”, uma vez que “estar posicionado em fila”, esperando o momento de fazer a carga/descarga ou o de submeter-se à fiscalização é, sem dúvidas, uma das tarefas que integram o cotidiano dos motoristas de cargas.

Assim, estas horas de serviço ficto, onde os motoristas poderão fazer movimentações necessárias do veículo, não são consideradas como jornada de trabalho por expressa previsão legal (art. 235-C, § 12º da CLT), havendo apenas o recebimento de um valor indenizatório na quantia de 30% do salário-hora.

Mas até mesmo este valor indenizatório tem limitações. Assim, se o tempo de espera for superior à duas horas ininterruptas, as horas que excederem este período poderão ser computadas como período de repouso, ainda que a permanência do motorista junto ao veículo seja exigida.

4.2.1 Contraprestação

A contraprestação de atividade extraordinária nunca deverá ser inferior ao valor normal da hora acrescido de no mínimo 50%, de acordo com a disposição constitucional.

Em sentido semelhante trilhava a Lei nº 12.619/2012, que permitia o pagamento do tempo de espera na proporção do salário-hora acrescido de 30%. Porém, o artigo 235-C da CLT estabelece que o tempo de espera não será indenizado na proporção de 30% do salário-hora normal.

Cabe salientar, ainda, que a lei fala em indenização, como ensina Martinez (2016, p. 619):

Não há margem para interpretações diferentes: as “horas de espera” constituem, de fato, um instituto singular. Seu reconhecimento visa à compensação por via indenizatória do tempo morto a que os motoristas sempre estiveram submetidos ao aguardar a carga/descarga do veículo ou a fiscalização da mercadoria transportada. Por ser verba de natureza indenizatória — que cobre o prejuízo do dispêndio improdutivo de tempo —, as “horas de espera” não se integram ao salário base do empregado, nem, por óbvio, refletem no cálculo de outras verbas salariais.

Desta forma, ficam afastados reflexos em outras verbas, a exemplo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário e férias.

Porém, a lei cria uma extravagância quando estabelece no artigo 235-C, § 10 que se o motorista ficar exclusivamente no tempo de espera receberá a remuneração correspondente ao salário base diário, não considerando que, por força do parágrafo 12 do referido artigo, a jornada será de dezesseis horas, pois apenas o descanso de oito horas está garantido ao trabalhador. Ou seja, ainda que a jornada seja o dobro da jornada normal, o motorista não será remunerado pelas horas extraordinárias nem pelo adicional noturno. (BRASIL, 1943).

4.2.2 Integração à jornada

A jornada de trabalho é limitada juridicamente visando atender a integridade física e psíquica, a segurança e a vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade

como pessoa (GARCIA, 2017, p. 488).

Desta forma, a regra geral é de oito horas diárias ou seis horas ininterruptas realizadas em turnos (art. 7º, XIV da Constituição Federal) (BRASIL, 1988).

Todavia, tratando-se de motoristas profissionais a jornada é diferenciada, como Delgado (2017, p. 618) ensina:

Registre-se, ainda, conforme os moldes do § 11 do art. 235-C da CLT, que, em face de situações de espera superiores a 2 (duas) horas ininterruptas, e diante de hipóteses em que ela implique permanência do motorista empregado junto ao veículo em local que ofereça condições adequadas para tanto, o tempo será considerado como de repouso para os fins de concessão de intervalos intrajornada ou intrajornadas.

Assim, a jornada do motorista poderá ser de doze horas, com o intervalo de uma hora para refeição e um intervalo de onze horas no período interjornadas. Porém, até mesmo este intervalo de onze horas poderá ser fracionado em oito horas e as três horas restantes serem gozadas nas dezoito horas restantes (art. 235-C, §3º da CLT) (BRASIL, 1943).

Existe a novidade da escala de trabalho de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, comuns nas áreas de saúde e vigilância e que foi permitida aos motoristas profissionais, através do artigo 235-F da CLT, onde está estabelecido que “[...] convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação” (BRASIL, 1943).

Por fim, existe a última exceção à regra da jornada de trabalho, prevista no artigo 235-D, § 8º, da CLT:

§ 8º Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em convenção ou acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final. (Incluído pela Lei no 13.103, de 2015) (BRASIL, 1943).

Com isso, cria-se um sistema onde para as outras profissões a jornada diária é de oito horas, com a possibilidade de duas horas extras (art. 59 da CLT), já para o motorista profissional a jornada diária poderá ultrapassar o período de doze horas.

4.3 DA INCONSTITUCIONALIDADE DA NORMA

Existe uma grande discussão dentre os doutrinadores acerca da inconstitucionalidade da norma que rege a jornada de trabalho do motorista profissional, que

decorrem de diversas questões que serão abordados a seguir.

4.3.1 Não remuneração pelo efetivo labor

Bastos (1999, p. 997) leciona que um princípio fundamental do Estado brasileiro, inserido no artigo 1º da Constituição Federal, é o direito aos valores sociais do trabalho: “quanto aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, destaca-se, em primeiro lugar, que o trabalho deve obrigatoriamente ter seu valor reconhecido; e de que forma? Através da justa remuneração e de condições razoáveis para seu desenvolvimento”.

O primeiro ponto onde se discute a inconstitucionalidade da nova lei dos motoristas, está relacionado à redução e fracionamento do intervalo intrajornada.

Em relação a jornada de trabalho, Leite (2017, p. 297) assevera que:

No que tange à redução ou ao fracionamento do intervalo intrajornada para o motorista profissional, ainda que por meio de fonte normativa de autocomposição, parece-nos que há violação aos princípios constitucionais da vedação do retrocesso social e da proteção (precaução e prevenção) ambiental (CF, arts. SQ, § 2º, 7º, caput, e XXII, 200, VIII, e 225), como, aliás, vem entendendo o TST (Súmula 437, 1).

A Convenção 153 da OIT trata da jornada dos motoristas, prevendo no artigo 6º que a jornada máxima (incluída as horas extras) será de nove horas diárias e quarenta e oito horas semanais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1979).

Em cumprimento à normativa internacional, a União Europeia determina no artigo 6º do Regulamento nº 561/2006 que o tempo máximo de condução diária não pode superar nove horas, podendo estender-se a dez horas, no máximo duas vezes na semana, de forma que o tempo máximo semanal não exceda cinquenta e seis horas (UNIÃO EUROPÉIA, 2016).

Desta forma, o artigo 235-C, § 8º, da CLT nega o direito ao motorista de receber seu salário contratual nos casos em que o motorista esteja em tempo de espera, recebendo apenas uma indenização na proporção de 30% do seu salário diário.

Assim, pode-se afirmar que se trata de dispositivo inconstitucional, pois não há na Constituição Federal previsão de trabalho não remunerado para quem possui relação empregatícia.

4.3.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

Alguns valores são os fundamentos do Estado brasileiro e muitos deles estão esculpidos no artigo 1º da Constituição Federal, como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a crença nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Esses fundamentos são o embasamento do Estado e seus valores primordiais, imediatos, em nenhum momento podem ser colocados de lado (BASTOS, 1999, p. 927).

A dignidade da pessoa humana está esculpida no artigo 1º, III, da Constituição Federal e, neste diapasão, Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017, 289) ensinam:

Numa primeira perspectiva (não excludente das demais) a dignidade da pessoa humana, na acepção de Miguel Reale, consiste de uma espécie de valor-fonte, o que também foi objeto de reconhecimento pelo STF, alinhado com a tradição consagrada no direito constitucional contemporâneo, para quem a dignidade da pessoa humana constitui “verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo”.

Desta forma, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental se traduz como uma norma jurídico-positiva, com status constitucional formal e material, com a condução de valor jurídico dotado de eficácia e aplicabilidade.

Assim, a dignidade da pessoa humana é o princípio que irradia sobre as demais garantias constitucionais.

Sobre as garantias fundamentais violadas pelo artigo 235-C da CLT, Carvalho (2011, p. 4) traz uma importante anotação:

Todavia, novamente o regramento do tempo de espera viola dispositivo constitucional. Com efeito, o inciso XV do artigo 5º da Constituição da República dispõe que “é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens”. Assim, uma vez que o empregado é obrigado a permanecer junto ao veículo, e a norma impõe a permanência do empregado em seu meio ambiente de trabalho, o dispositivo é inconstitucional, porquanto se impede o trabalhador de ter sua liberdade de ir e vir.

A imposição da permanência junto ao veículo durante o tempo de espera acaba confrontando a Convenção nº 153 da OIT, que estabelece no artigo 8º.5 que “durante o descanso diário, o condutor não deve ser obrigado a permanecer no veículo nem na proximidade do veículo, desde que tenha tomado as precauções necessárias para garantir a segurança do veículo e a sua carga” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1979).

4.4 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5322

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5322 foi ajuizada em 20 de maio de 2015, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT), no Supremo Tribunal Federal.

A CNTTT aduz que:

- a) a Lei 13.103/2015 violaria a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual dispõe sobre normas de segurança e saúde do trabalhador e, por conseguinte, o art. 5º, § 2º, da Constituição da República; b) os arts. 4º e 5º, ao permitirem redução do intervalo intrajornada e exigirem exame toxicológico apenas de motoristas profissionais, violariam os princípios da dignidade humana e da impessoalidade e os valores sociais do trabalho; c) o art. 6º, ao incluir no art. 235-A, I, da CLT o termo “coletivo”, ao alterar o art. 235-C, §§ 3º, 8º, 9º, 12 e 13, da CLT para estabelecer jornada de trabalho, facultar fracionamento do período mínimo de descanso, modificar o chamado tempo de espera para deduzi-lo da jornada de trabalho e reduzir em 1/4 o pagamento da hora acrescida na lei anterior, ofenderia os arts. 1º, IV; 5º, XIII; 7º, XXII e XXXIV; 170 e 193, da CR, por possibilitar danos à saúde dos motoristas, potencializar risco de acidentes e excluir da regência da CLT motoristas profissionais que não realizem transporte coletivo de passageiros; d) as modificações nos arts. 235-D, 235-E e 235-F da CLT, produzidas pelo art. 6º, causariam retrocesso das condições de trabalho dos motoristas profissionais, e a alteração do art. 235-G da CLT, além de favorecer excesso de jornada, violaria os arts. 7º, XXII, e 144, § 10, I, da CR; e) o art. 7º da Lei 13.103/2015, ao alterar os arts. 67-A e 67-C da Lei 9.503/1997, além de não considerar motorista profissional aquele que não realize transporte coletivo de passageiros, traria regras menos favoráveis a esses trabalhadores, quando comparadas com as previstas na CLT; f) o art. 9º, ao excluir responsabilidade do empregador ou tomador de serviço quanto às condições sanitárias em locais de espera e de descanso, configuraria retrocesso de direito conquistado e violaria o art. 7º, XXII, da CR;
- g) o art. 15, ao incluir no art. 4º da Lei 11.442/2007 os §§ 3º a 5º, violaria os valores sociais do trabalho, pois o transporte autônomo de cargas auxiliar não deveria ser considerado atividade própria de profissional autônomo, dada a relação empregatícia estabelecida com o principal tomador de serviços;
- h) o art. 22, ao estabelecer “conversão benéfica aos infratores, em prejudicialidade às empresas e profissionais autônomos que recolhem as multas aplicadas a contento, criaria tratamento desigual a contribuintes”, o que afrontaria o art. 150, II, da Constituição. (BRASIL, 2015b).

A Procuradoria Geral da República (PGR) se manifestou na ADI nº 5322 em 16 de agosto de 2016, no sentido de que a Lei nº 13.103/2015 traz uma série de inconstitucionalidades, como a prorrogação habitual da jornada de trabalho, a remuneração em função da distância, do tempo de viagem ou a natureza ou quantidade de produto transportado, a redução de intervalo de descansos e a jornada negociada de cargas vivas e perecíveis sem limite temporal de duração do trabalho (BRASIL, 2015b).

Em relação ao tempo de espera, a Procuradoria Geral da República assim se posicionou:

No novo regime, a contraprestação do tempo de espera pode assumir duplo caráter: a) se o tempo de espera ocorrer após jornada normal de trabalho dedicada a condução, a contraprestação terá caráter indenizatório, correspondente a 30% do salário-hora (§ 9º); b) se o motorista permanecer exclusivamente em tempo de espera, a contraprestação terá caráter remuneratório, em valor fixo correspondente ao “salário-base diário” (§ 10), independentemente do número de horas e sem acréscimo por trabalho extraordinário.

Negando a essas tarefas o caráter de “trabalho efetivo”, o preceito esvazia o conteúdo das normas constitucionais que reconhecem o trabalho como elemento promocional da dignidade humana e retira-lhes o valor social e econômico que lhe garante a Constituição. Não procede argumentar que o regime de tempo de espera equivale ao de “tempo de sobreaviso” e “tempo de prontidão” já existentes no ordenamento trabalhista, aplicáveis aos trabalhadores do transporte ferroviário (art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT). Cuida-se de situações absolutamente diversas. No sobreaviso, o empregado ferroviário permanece na residência aguardando chamado para o serviço, em escala de, no máximo, 24 horas, e recebe remuneração de 1/3 do salário-hora.¹⁷³ No regime de prontidão, o empregado fica nas dependências da estrada, aguardando ordens, em escala de, no máximo, 12 horas, mediante remuneração de 2/3 do salário-hora.¹⁷⁴ Nesses casos, o trabalhador não desenvolve atividade transformadora, que constitui o conteúdo essencial do trabalho. No tempo de espera, o motorista executa atividade integrante do serviço de transporte, diante da necessidade de realizar manobras no veículo, para mantê-lo nas filas de espera, conforme expressamente reconhece o § 12 do art. 235-C da CLT. Portanto, o tempo de espera, em nosso regime, não é tempo ocioso, em que se aguardam ordens. Como se exigem do motorista atenção e diligência para manter o veículo na ordem de espera, com as manobras necessárias, está-se diante de atividade efetiva, inerente ao exercício da profissão.¹⁷⁵ Negação da qualidade de “trabalho efetivo” a essas atividades viola as normas constitucionais que concretizam o valor social do trabalho, isto é, pelo menos os arts. 1º, III e IV; 7º, caput e incisos I, IV, XIII, XVI e XXII; 170 e 193 da CR. (BRASIL, 2015b, p. 110).

Por fim, a PGR pediu a decretação da inconstitucionalidade dos parágrafos 1º, 8º, 9º, 10 e 12 do artigo 235-C da CLT, alterados pela Lei nº 13.103/2015, especialmente porque negam ao tempo de espera o caráter de “trabalho efetivo”, negando o cômputo desse tempo na jornada normal e extraordinária de trabalho e a contraprestação remuneratória proporcional ao tempo de trabalho, com adicional pelo serviço extraordinário (BRASIL, 2015b).

Para tanto, sugere a PGR sanar os vícios existentes na Lei nº 13.103/2015 com a declaração de inconstitucionalidade da expressão “e o tempo de espera”, no artigo 235-C, § 1º, parte final, da CLT. Em relação ao artigo 235-C, § 8º, da CLT, deve-se declarar a inconstitucionalidade da expressão “não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias” (BRASIL, 2015b).

Quanto ao artigo 235-C, § 12, da CLT, o defeito deve ser corrigido com declaração de inconstitucionalidade da expressão “as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho” (BRASIL, 2015b).

Com referência aos parágrafos 9º e 10 do mesmo dispositivo, ambos devem ser declarados inconstitucionais na integralidade, sem atribuição de efeito repristinatório à redação

do § 9º, inserida pela Lei nº 12.619/2012, tendo em vista que todas as disposições violam igualmente os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2015b).

Após a manifestação da PGR, foi solicitada pauta para julgamento pelo Ministro Alexandre de Moraes em 2 de março de 2018 e, desde então, a ADI aguarda data para julgamento.

Enquanto o Supremo Tribunal Federal não analisa a Lei nº 13.103/2015, cabe verificar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, relativas ao tema em estudo.

4.5 DECISÕES DO TST

Estando ainda em vigor os artigos impugnados na ADI nº 5322, resta observar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho referentes ao artigo 235-C da CLT.

Colaciona-se decisão do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 274-19.2016.5.08.0013, proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2018:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. CERCEAMENTO DE DEFESA. JUNTADA DE DOCUMENTO APÓS O ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. O acórdão regional está em sintonia com a Súmula nº 8 desta Corte, segundo a qual "A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença". Conforme consta da decisão a quo, o documento juntado pela reclamada relata fato anterior ao encerramento da instrução, o que permitiu concluir que poderia, e deveria, ter sido anexado no momento oportuno. Nesse contexto, a decisão a quo não viola o art. 5º, LV, da CF, nem contraria a Súmula nº 8 do TST. 2. INÉPCIA DO PEDIDO DE FERIADOS TRABALHADOS. Segundo consta do acórdão regional, o reclamante afirmou na petição inicial que trabalhou em todos os feriados, cumprindo, assim, com o disposto no art. 840, § 1º, da CLT, quanto aos requisitos da petição inicial, e, também, possibilitando a defesa da reclamada. Nesse contexto, o acórdão a quo não viola os arts. 5º, LV, da CF e 840, § 1º, da CLT. 3. HORAS EXTRAS. Segundo concluiu o Tribunal Regional, era possível controlar a jornada de trabalho do reclamante, mesmo se tratando de motorista, porque a distância entre as cidades percorridas é conhecida, bem como a velocidade média do carro e os tempos de parada. Assim, a condenação ao pagamento de horas extras não viola os arts. 62, I, da CLT e 67-E da Lei nº 9.503/97. 4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Regional, ao contrário do que alega a recorrente, foi categórico ao afirmar que a informação da ANTT não mostra a eventualidade na prestação do trabalho, pelo contrário, mostra habitualidade. Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Incólume o art. 3º da CLT. 5. APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS. O TRT não analisou a matéria pela ótica da representação sindical da empresa reclamada. Logo, impossível verificar a ocorrência da alegada ofensa ao art. 611, caput e § 2º, da CLT, ou divergência jurisprudencial, ante a ausência do prequestionamento, nos termos da Súmula nº 297, I, do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 274-19.2016.5.08.0013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 22/08/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/08/2018) (BRASIL, 2018c).

No referido Agravo de Instrumento em Recurso de Revista o motorista pleiteou o pagamento de horas extras, tendo seu pedido sido acatado na instância de primeiro grau e confirmada pelo TST, que reconheceu o pagamento de horas extras ao motorista, pois havia a possibilidade de a empresa controlar a jornada de trabalho.

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001057-57.2015.5.02.0704, ocorrido também em 2018, houve o reconhecimento do adicional noturno:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. HORAS EXTRAS. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. 3. ADICIONAL NOTURNO. I. Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896 da CLT. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 1001057-57.2015.5.02.0704, Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, Data de Julgamento: 18/04/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2018) (BRASIL, 2018d).

Nesta decisão o TST relativizou o ônus da prova da jornada realizada pelo motorista, demonstrado que também cabe à empresa o controle da jornada de trabalho.

Com efeito, o ônus da prova é distribuído de forma equilibrada entre as partes. No caso específico de alegação de jornada em sobrelabor, incumbe ao empregado produzir a prova do fato constitutivo do seu direito nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC de 2015, de aplicação supletiva nesta Justiça do Trabalho (CLT, artigo 769), encargo do qual o reclamante se desincumbiu. (BRASIL, 2018d).

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2127-77.2014.5.09.0022, publicado em 2017, trouxe a seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA (APRESENTADO EM FACE DO TEOR DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 40/2016 DO TST). HORAS EXTRAS. DESCONTOS SALARIAIS. DEVOLUÇÃO. FÉRIAS. VERBAS RESCISÓRIAS. AVISO PRÉVIO. Evidenciado que o pedido de revisão do julgado implica o revolvimento de fatos e provas, o processamento do Apelo encontra óbice na Súmula n.º 126 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA. TEMA ADMITIDO NO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE. MULTA CONVENCIONAL. Não se extrai da decisão recorrida o conteúdo da norma coletiva tida como vulnerada, de modo a se constatar que a obrigação contida no instrumento coletivo decorra da mera repetição de norma legal, conforme tese da Recorrente. A questão atrai a incidência da Súmula n.º 297 do TST à revisão pretendida. Recurso de Revista não conhecido. (ARR - 2127-77.2014.5.09.0022, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 02/08/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017) (BRASIL, 2017b).

Nesta decisão, o TST manteve o reconhecimento das horas extraordinárias, relativizando a responsabilidade do motorista de guardar e preservar com exatidão as informações emitidas sobre a jornada de trabalho prevista no § 14, do art. 235-C da CLT,

relacionando-o com o art. 74, § 2º, da CLT, que estabelece a necessidade de anotação de registro da jornada pelo empregador.

Além disso, reconheceu como elemento de prova da jornada de trabalho os relatórios de tempo em movimento do caminhão, que serviu como comprovação das jornadas superiores à quinze horas diárias de condução do veículo pelo motorista.

Por fim, apresenta-se a decisão exarada no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 20092-46.2014.5.04.0333, proferida no ano de 2016:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. MOTORISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CONTROLE DE HORÁRIO. DESPROVIMENTO. Não cumpridos os requisitos do art. 896, §1º-A, da CLT, inviável admitir o recurso de revista interposto. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 20092-46.2014.5.04.0333, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 31/08/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2016) (BRASIL, 2016).

A jurisprudência apresentada, cita a necessidade de controle de jornada pelo motorista e a vedação do pagamento de comissão.

Como se verifica nas decisões acima citadas, o Tribunal Superior do Trabalho está analisando a lei que rege o trabalho dos motoristas levando em conta os demais princípios que regem o direito laboral, como o ônus da prova a cargo do empregador e a necessidade de controle da jornada de trabalho.

4.6 DECISÕES do TRT/12

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que abrange o Estado de Santa Catarina, proferiu a seguinte decisão no Recurso Ordinário nº 0004543-46.2015.5.12.0039:

VERBAS RESCISÓRIAS. COMPENSAÇÃO DE VALORES. Qualquer compensação no pagamento de que trata o §4º do art. 477 da CLT não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado, conforme determina o §5º do mesmo dispositivo legal. (TRT12, RO 0004543-46.2015.5.12.0039, Des. Rel. Marcos Vinicio Zanchetta, j. 22 de novembro de 2017.) (SANTA CATARINA, 2017a).

Na referida decisão, o juízo *a quo* decidiu pela cobrança de horas extras durante o tempo de espera, porém o Tribunal reformou a decisão no sentido de cumprimento da Lei nº 12.619/2012.

Em decisão contra um ente público, proferida no Recurso Ordinário nº 0000753-65.2015.5.12.0003, o Tribunal Regional não reconheceu o tempo de espera:

PROVA ORAL. VALORAÇÃO. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. A fim de buscar a justiça na avaliação dos depoimentos, aplica-se o princípio da imediatidade, porquanto é o Juiz de primeiro grau que coleta as provas orais e que tem o contato direto com as partes e testemunhas, possuindo, por isso, melhores condições de valorar as afirmações prestadas em audiência. (TRT12 RO 0000753-65.2015.5.12.0003 Des. Rel. Roberto Basilone Leite. j. 27 de abril de 2016.) (SANTA CATARINA, 2016).

Neste caso, tratava-se de um motorista da prefeitura municipal que realizava o transporte de pacientes para atendimento médico. Da análise do caso, o Tribunal entendeu não ser cabível o percebimento de adicional pelo tempo de espera.

Por fim, apresenta-se a decisão proferida no Recurso Ordinário nº 0003596-03.2015.5.12.0003:

MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. INTERVALO PARA REFEIÇÃO. Ainda que o tempo de espera para carga, descarga e fiscalização não seja considerado como tempo de trabalho efetivo, a teor do art. 235-C, § 2º, da CLT, somente poderá ser considerado intervalo para refeição quando for superior a duas horas ininterruptas e o local de espera ofereça condições adequadas para esse fim, a teor do estabelecido no §11 do mesmo dispositivo legal. (TRT12, Acórdão-4ªC RO 0003596-03.2015.5.12.0003, Des. Rel. Roberto Basilone Leite, j. 11/07/2017) (SANTA CATARINA, 2017b).

No caso em tela, o Tribunal não reconheceu o tempo de espera superior a duas horas como intervalo intrajornada em virtude de não existir local adequado para o descanso.

Nas palavras do Relator, Desembargador Roberto Basilone Leite:

De outro tanto, ao contestar a ação, a reclamada nada alegou acerca da aplicabilidade, ao caso concreto, do disposto no art. 235-C, § 11, da CLT como elemento de relativização do eventual desrespeito ao descanso para refeição previsto no art. 235-C, §2º, da CLT. A alegação recursal é inovatória. Ainda que assim não fosse, esse argumento não autorizaria a reforma do julgado, pois, segundo o indigitado dispositivo, o tempo de espera superior a duas horas ininterruptas poderá ser considerado de repouso apenas quando “o local ofereça condições adequadas”, fato que não está demonstrado nos autos. (SANTA CATARINA, 2017b).

Como se observa, o Tribunal ainda mantém o atendimento estrito ao que determina o texto legal da novel lei dos motoristas, sem adentrar na constitucionalidade da matéria.

2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia teve como objetivo principal analisar a constitucionalidade da Lei nº 13.103/2015, especialmente no tocante ao tempo de espera para os motoristas profissionais.

Os métodos de procedimento utilizados na pesquisa consistiram no monográfico e no comparativo. O primeiro devido à preocupação com o aprofundamento do tema em estudo e o segundo, tendo em vista a necessidade de comparações entre leis, normas e doutrinas.

O método de abordagem aplicado na pesquisa foi do tipo dedutivo, uma vez que foram analisados documentos inerentes às normas e leis, assim como doutrinas vinculadas ao tema proposto no projeto, do âmbito geral para o específico.

A pesquisa proposta para o trabalho monográfico, quanto ao seu objetivo, foi a do tipo exploratória, envolvendo levantamento bibliográfico sem análises mais detidas. Quanto aos procedimentos na coleta de dados, foi aplicada a pesquisa dos tipos bibliográfico e documental.

Na realização da pesquisa, foi feito o levantamento da legislação acerca do tema, como a Consolidação das Leis do Trabalho, as Leis nº 13.103/2015 e nº 12.619/2012, que tratam da profissão de motorista, a Constituição Federal, entre outras legislações nacionais. No campo internacional foram pesquisadas as resoluções da Organização Internacional do Trabalho, em especial, a Resolução nº 153/79.

Por fim, também foram exploradas as decisões jurisprudenciais acerca do tema, com ênfase nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e análise de pareceres da Procuradoria Geral da República.

A pesquisa trata dos trabalhadores atingidos pelo artigo 235-C, § 8º, da CLT. Assim, teve como objetivo específico verificar quais as categorias especiais de trabalhadores previstos na CLT são atingidas pelas Leis nº 12.619/12 e nº 13.103/15.

As leis acima citadas regulamentaram a profissão de motorista, que são aqueles que tem formação profissional específica e realizam atividades de deslocamentos de veículos automotores rodoviários de cargas e passageiros (artigo 1º da Lei nº 13.103/2015).

No tocante ao objetivo específico de relacionar a Lei nº 12.619/2012 com a Lei nº 13.103/2015, foi constatado que a Lei nº 12.619/12, veio para regulamentar o trabalho de motorista que, até aquele momento, nunca havia tido o amparo da legislação laborista para suas atividades. Seguindo as normativas internacionais e a Constituição Federal, a referida lei iniciou um processo para estabelecer uma jornada de trabalho para os motoristas profissionais, a fim

de garantir, não apenas melhores condições de vida para os motoristas, mas também a segurança nas estradas, cada vez mais assoladas por um rastro de acidentes envolvendo estes motoristas.

Em um movimento de protesto, envolvendo a falta de infraestrutura para o cumprimento da lei e o encarecimento dos custos para as empresas e motoristas autônomos, foram realizadas alterações na lei para acomodar os anseios destas classes. Estas alterações estão previstas na Lei nº 13.103/2015.

A Lei nº 13.103/2015 inclui no alcance da legislação trabalhista os motoristas autônomos, especialmente, no tocante às políticas especiais de saúde para os motoristas que necessitam de tratamento de dependência de substâncias psicoativas e que agora passarão a ser fiscalizados constantemente através de exames toxicológicos.

Outra alteração importante diz respeito às mudanças em relação à jornada de trabalho. Enquanto na Lei nº 12.619/2012 foram observados ao máximo os princípios constitucionais referentes à jornada de trabalho de oito horas diárias e a fixação de duas horas extraordinárias diárias, a lei novel passou a flexibilizar esta jornada para até doze horas diárias, fracionando os tempos de descanso e alimentação.

Com toda a pesquisa realizada, foi possível constatar que, acerca do tempo de espera dos motoristas, a legislação criou uma anomalia jurídica em relação ao princípio de serviço efetivo, previsto no artigo 4º da CLT, já que os motoristas profissionais possuem distinções ao tempo que não estão efetivamente trabalhando (conduzindo o veículo) ainda que estejam sob a dependência jurídica do empregador.

Pelas alterações criadas, os motoristas passaram a ter, durante o período que estão à disposição do empregador, três tempos distintos: o tempo de repouso e descanso, que é ocorrido durante as viagens, seja em acomodações ou dentro do próprio veículo, o tempo de reserva para alimentação e o tempo de espera, que ocorre durante as movimentações de carga e descarga e durante as paradas em alfandegas e postos de fiscalização.

Cuidou a legislação de remunerar de forma diferente o tempo de espera, período que para os demais trabalhadores é considerado de serviço efetivo, mantendo apenas o tempo de reserva para refeições com o valor normal do salário hora, sendo excluído o tempo de descanso da jornada de trabalho e indenizando na proporção de 30% do salário hora.

No tocante à constitucionalidade do § 8º, do artigo 235-C, da CLT, a pesquisa conseguiu concluir que o tempo de espera, no formato meramente indenizatório, que não integrando como base de cálculo de outras verbas salariais ou cálculo para fins previdenciários e no valor de apenas 30% do salário-hora é inconstitucional. Além disso, o referido parágrafo faz extrapolar muito a jornada de trabalho sem a devida contraprestação, já que se o tempo de

espera ultrapassar duas horas, será considerado como tempo de repouso e com isso será remunerado com o pagamento do salário base se ficar todo o período exclusivamente em tempo de espera, mesmo que este período seja de dezesseis horas diárias e que o motorista necessite permanecer junto ao veículo para a realização de pequenas movimentações.

Desta forma, a indenização do tempo de espera confronta os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, previstos no artigo 1º da Constituição Federal, na limitação da jornada de trabalho dos artigos 7º, caput, e inciso XXII, 200, inciso VIII e 225, todos da Constituição Federal.

Assim, após toda a pesquisa realizada, tem-se segurança para afirmar que o tempo de espera do motorista instituído pela Lei nº 13.103/2015 é norma inconstitucional, pela violação de direitos constitucionais fundamentais do trabalhador, como o direito à jornada de trabalho saudável e à remuneração condizente com o trabalho efetuado. Não contar o tempo de espera como trabalho efetivo contraria os dispositivos dos artigos 1º, incisos III e IV, 7º, caput e incisos I, IV, XIII, XVI e XXII, 170 e 193 da Constituição Federal.

Cabe ao Estado e às empresas criarem mecanismos de controle e de produção para diminuir o tempo de espera dos motoristas, com o objetivo que estes possam ter sua jornada de trabalho de forma mais regular possível e, com isso, ter tempo necessário para seu lazer, convivência familiar e comunitária e, principalmente, tempo para cuidar de sua saúde, tornando, assim, as estradas mais seguras, não apenas para os motoristas mas para toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BELMONTE, Alexandre Agra. A Novel Lei dos Motoristas Profissionais (nº 13.103/2015) e as questões jurídicas decorrentes. **Revista TST**, Brasília, v. 82, n. 1, jan./mar. 2016.
- BRASIL. Conselho Nacional de Trânsito. **Resolução 405 de 12 de junho de 2012**. Dispõe sobre a fiscalização do tempo de direção do motorista profissional de que trata o artigo 67-A, incluído no Código de Trânsito Brasileiro - CTB, pela Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012, e dá outras providências [2012b]. Disponível em: <<https://cronotacografo.rbmlq.gov.br/files/resolucao-contran-405-2012.pdf>>. Acesso em: 13. out. 2018.
- _____. **Decreto nº 19.038, de 17 de dezembro de 1929**. Promulga a Convenção internacional relativa à circulação de automóveis, firmada em Paris a 24 de abril de 1926. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-19038-17-dezembro-1929-560898-norma-pe.html>>. Acesso em: 24 jun. 2018.
- _____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- _____. **Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 7 set. 2018.
- _____. **Decreto nº 18.323, de 24 de julho de 1928**. Approva o regulamento para a circulação internacional de automóveis, no território brasileiro e para a sinalização, segurança do trânsito e polícia das estradas de rodagem. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18323-24-julho-1928-516789-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24 set. 2018.
- _____. **Decreto nº 8.324, de 27 de outubro de 1910**. Approva o regulamento para o serviço subvencionado de transportes por automóveis. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-8324-27-outubro-1910-527901-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 30 set. 2018.
- _____. **Decreto-Lei nº 2.994, de 28 de janeiro de 1941**. Código Nacional de Trânsito [1941a]. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2994-28-janeiro-1941-412976-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 30 ago. 2018.
- _____. **Decreto-Lei nº 3.651, de 11 de setembro de 1941**. Dá nova redação ao Código Nacional de Trânsito [1941b]. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3651-11-setembro-1941-413903-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

_____. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 11 set. 2017.

_____. **Lei 12.619, de 30 de abril de 2012.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997... [2012a]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 30 ago. 2018.

_____. **Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 7 set. 2018.

_____. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 7 set. 2018.

_____. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT [2015a]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13103.htm>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. **Lei nº 5.108, de 21 de setembro de 1966.** Institui o Código Nacional de Trânsito. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L5108.htm>. Acesso em: 30 jun. 2018.

_____. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. **Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997.** Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9503.htm>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações** [2018b]. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 12 out 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.322.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; Brasília, 20 maio 2015 [2015b]. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=CNTTTT&processo=5322>>. Acesso em: 23 set. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 203586220145040291. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa, Brasília, DF, 02 de agosto de 2017 [2017a]. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/485249112/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-203586220145040291/inteiro-teor-485249131?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 107041120155150097. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta, Brasília, DF, 4 de setembro de 2018 [2018a]. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/628900575/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-airr-107041120155150097/inteiro-teor-628900595?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 274-19.2016.5.08.0013. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, Brasília, DF, 22 de agosto de 2018 [2018c]. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/617544978/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2741920165080013>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001057-57.2015.5.02.0704. Relator: Des. Ubirajara Carlos Mendes [Desembargador Convocado], Brasília, DF, 18 de abril de 2018 [2018d]. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%201001057-57.2015.5.02.0704&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABCMYAAK&dataPublicacao=27/04/2018&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2127-77.2014.5.09.0022. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, Brasília DF, 2 de agosto de 2017 [2017b]. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%202127-77.2014.5.09.0022&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAUksAAA&dataPublicacao=04/08/2017&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 20092-46.2014.5.04.0333. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Brasília, DF, 31 de agosto de 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%2020092-46.2014.5.04.0333&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQBzAAG&dataPublicacao=02/09/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1230- 21.2011.5.23.0004. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Brasília, DF, 18 de dezembro de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201230-21.2011.5.23.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAND5AAR&dataPublicacao=31/01/2014&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 6071120105090091. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, Brasília, DF, 22 de outubro de 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/147924551/recurso-de-revista-rr-6071120105090091/inteiro-teor-147924570>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 626993-04.2000.5.01.5555. Relator: Min. Marcus Pina Mugnaini, Brasília, DF, 26 de fevereiro de 2003. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1664822/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-6269930420005015555-626993-0420005015555?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2018.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: contratos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **As Leis 12619/2012 e 13103/2015 e flexibilização da jornada de trabalho do motorista em transporte rodoviário de passageiros e de cargas**. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89394/2015_coelho_luciano_leis_flexibilizacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KONZEN, Ricardo. **A nova jornada de trabalho do motorista profissional regulamentada pela lei n. 13.103 de 02 de março de 2015 e suas particularidades**. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2017. Disponível

em:<<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1977/1/Ricardo%20Konzen.pdf>>. Acesso em 11.out.2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACHADO, Costa. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 8. ed. Barueri: Manole, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOTTA, Alexandre Medeiros de. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: o que é importante saber para elaborar a monografia jurídica e o artigo científico**. Tubarão: Copiart, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **A jornada do motorista profissional diante da lei 13103 [2015]**. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89343/2015_oliveira_neto_celio_jornada_motorista.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11.out.2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 153, 1979**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153>. Acesso em 5 nov. 2018.

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

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

PIRES, Marcus Vinicius Ferreira Pires. **O Exercício da profissão de motorista rodoviário: regulamentação e disciplina da jornada de trabalho pela Lei nº 12.619 de 2012**. Curitiba: FARESC, 2014.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho para Concursos**. 2. ed. rev., atual. e amp. São Paulo: Método, 2015.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0003596-03.2015.5.12.0003. Relator: Des. Roberto Basilone Leite, Florianópolis, SC, 11 de julho de 2017 [2017b]. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=338714>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000753-65.2015.5.12.0003. Relator: Des. Roberto Basilone Leite, Florianópolis SC, 27 de abril de 2016. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=320463>>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0004543-46.2015.5.12.0039. Relator: Des Marcos Vinicio Zanchetta, Florianópolis, SC, 22 de novembro de 2017 [2017a]. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=343451&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 20 out. 2018.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

STRAPAZZON, Carlos Luiz; BELLINETTI, Luiz Fernando; COUTINHO, Sérgio Mendes Botrel (Org.). **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais** [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2015.

UNIÃO EUROPÉIA. **Regulamento 561/2016**. Relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, que altera os Regulamentos (CEE) n° 3821/85 e (CEE) n° 2135/98 do Conselho e revoga o Regulamento (CEE) n° 3820/85 do Conselho Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006R0561&from=PT>>. Acesso em: 8 nov. 2018.