

UM OLHAR CONSTITUCIONAL SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DO  
MOTORISTA PROFISSIONAL PARTINDO DE UMA ANÁLISE DA NOVA LEI DO  
MOTORISTA

Caren Silva Machado\*

Rodrigo Goldschmidt\*\*

**RESUMO**

O presente trabalho visa investigar as novas regras que implicam nas mudanças nos direitos trabalhistas relacionados aos motoristas de cargas e passageiros, sejam eles empregados ou autônomos. As alterações foram introduzidas pela Lei n. 12.619 de 2012, que propiciou redação a dispositivos legais da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como do Código de Trânsito Brasileiro. Em especial, o objetivo do trabalho é verificar o novo regramento sobre a jornada de trabalho do motorista, que até a edição da Lei não era submetido ao controle. De plano, é possível afirmar que um dos grandes avanços da Lei foi justamente o controle e a limitação da jornada de trabalho dos motoristas. Todavia, apesar dos avanços legais, existem pontos presentes na legislação em estudo, que possivelmente configuram lesão à Constituição Federal, o que poderia significar um retrocesso social. Estes pontos se referem às jornadas de 12 a 36 horas, à remuneração do “tempo de espera”, e, ainda, ao fracionamento dos intervalos. Assim, é mister analisar o ordenamento jurídico brasileiro para realizar a desejável interpretação sistemática sobre o assunto impedindo esse retrocesso.

Palavras-chave: Motoristas. Lei n. 12.619 de 2012. Jornada de trabalho. Lesão à Constituição. Retrocesso social.

---

\* Advogada; Especialista em Direito do Trabalho; Professora e pesquisadora da Universidade do Oeste de Santa Catarina; carenmac20@yahoo.com.br

\*\* Juiz do Trabalho do TRT 12/SC; Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professor e pesquisador do programa de Mestrado em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina; Coordenador da Linha de Pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da Universidade do Oeste de Santa Catarina; rmgold@desbrava.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho consste no período em que o trabalhador está à disposição do empregador, seja executando ordens ou a espera delas. Esta pesquisa tem o escopo de estudar o jornada de trabalho do motorista profissional a partir da introdução no ordenamento jurídico pátrio da Lei 12.619 de 2012 sob um viés constitucional.

Nota-se a evidente importância da regulamentação e limitação da jornada de trabalho ao verificar a localização topográfica na Constituição Federal sobre a matéria. O Título II da Lei Maior trata sobre os grupos de Direitos e Garantias Fundamentais, quais sejam: direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos. Denota-se então que os direitos sociais consistem em Direitos Humanos positivados na Constituição Federal de 1988.

No que toca à evolução dos Direitos Fundamentais, Lenza (2010) ao analisar Norberto Bobbio, Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Bonavides, classifica em sua obra em quatro gerações.<sup>1</sup> Os Direitos Humanos de primeira geração, em suma, se referem às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, um “não fazer” do Estado.

Os de segunda geração foram inspirados pela Revolução Industrial européia, em consequência das péssimas condições de trabalho. Assim, a Constituição Alemã de Weimar de 1919, bem como o Tratado de Versalhes foram marcos históricos para os direitos sociais de segunda dimensão, dentre eles, especialmente a jornada de trabalho, objeto deste estudo. Correspondem ao princípio da igualdade e se revelam por uma atitude positiva do Estado, no sentido de “fazer”.

Nesse contexto dentre os direitos sociais, Alexandre de Moraes afirma que estão compreendidos aqueles referentes ao direito trabalho, ao lado dos direitos econômicos e culturais (MORAES, 2009).

---

<sup>1</sup> Lenza (2010) lembra que a doutrina moderna tem preferência em denominar dimensões e não gerações de Direitos Fundamentais.

Os direitos humanos de terceira geração surgem em decorrência de novos problemas e preocupações sociais como a preservação ambiental e proteção aos consumidores. A preocupação é com o ser humano como um elemento da coletividade, que passa a ter direitos de solidariedade.

Por fim, os direitos humanos de quarta dimensão seriam aqueles decorrentes de avanços na engenharia genética, que podem significar efeitos traumáticos da pesquisa biológica.

Modernamente a jornada de trabalho adquiriu notavelmente uma importância ampliada. Conforme Delgado (2007) pesquisas demonstram que a extensão do contato do trabalhador com determinados ambientes será decisiva para o efeito insalubre que o trabalhador está exposto. Assim, a limitação e o controle da jornada de trabalho constituem medida profilática para a manutenção da saúde do trabalhador e por consequência possui caráter de norma de saúde pública.

Para isso, será definido o instituto da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e sua interpretação doutrinária. Em seguida, passa-se a abordagem pontual da jornada de trabalho do motorista abordando, inicialmente, quais fatores históricos e sociais culminaram com a edição da Lei 12.619 de 2012 e posteriormente encostando aspectos novos que influenciam na jornada de trabalho do motorista. Também será definido qual o tipo de trabalhador que é objeto da Lei do Motorista. O último ponto abordado pela presente pesquisa antes de sua conclusão é relativo a possíveis inconstitucionalidades trazidas pelo texto legal.

Não se pretende esgotar o assunto, mas eminentemente levantar o debate sobre a questão, uma vez que, é de extremo relevo para a efetivação dos direitos dos trabalhadores e consequente persecução pela justiça, objetivo de todo lidador do Direito.

## 2 JORNADA DE TRABALHO

### 2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA JORNADA DE TRABALHO

As normas atuais que tratam sobre jornada de trabalho são normas de ordem pública e por isso não podem ser preteridas por atos normativos secundários. A proteção que o Estado fomenta à jornada de trabalho tem fundamento na necessidade de integridade física e psicológica do trabalhador, sendo ponto crucial na concretização do trabalho digno (GARCIA, 2012).

Nem sempre foi assim: durante a Revolução Industrial os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas, cumuladas com péssimas condições de trabalho. Já no século XIX a jornada diária compreendia um período relativo de 12 à 16 horas, onde a mão de obra infantil e feminina era bastante explorada (GARCIA, 2012).

Após diversos manifestos dos trabalhadores na Europa, em 1847, a jornada foi limitada a 10 horas por dia na Inglaterra e França. Além do esforço por parte da classe trabalhadora, a igreja Católica também contribuiu com a proteção do trabalhador no que tange a limitação da jornada de trabalho. A Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, estabelecia que as forças do trabalhador deveriam ser respeitadas, e ainda, que deveria ser estabelecido momento de repouso (GARCIA, 2012).

No que se refere as normas internacionais, a Convenção 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, fixa a duração do trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais. A Convenção 67 da OIT estipulou jornada de 48 horas para os trabalhadores das empresas de transporte rodoviário (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem prevê que todo homem tem direito a repouso e lazer, devendo haver limite das horas de trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No Brasil desde a década de 30 a previsão da jornada diária de trabalho é de 8 horas. Assim se deu nas Constituições Federais de 1934, 1937,

1946, 1967, Emenda Constitucional de 1969, bem como na atual Lei Maior, que preceitua, no art. 7º, XIII: “[...] duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (BRASIL, 1988).

## 2.2 CONCEITO SOBRE JORNADA, DURAÇÃO E HORÁRIO DE TRABALHO E COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Quando se fala em jornada de trabalho, está-se referindo ao tempo diário despendido com o labor. O vocábulo deriva das línguas italiana e francesa onde *giornata*, no italiano, e *Jour*, no francês, ambas as palavras estrangeiras são traduzidas para o português como “dia”. Assim, duração de trabalho refere-se ao tempo dedicado ao trabalho durante a semana. Outra denominação pertinente é sobre o horário de trabalho, que significa o momento de entrada e saída do trabalho (GARCIA, 2012).

Delgado (2012) considera o tempo efetivamente trabalhado, bem como o tempo à disposição e o tempo de deslocamento, como fatores que compõem a jornada de trabalho. No bloco de tempo à disposição, o ordenamento pátrio contém dois períodos de tempo específicos: a) tempo despendido para deslocamento interno: entre a portaria e o local propriamente dito de trabalho, assim versa a Súmula 429 do Tribunal Superior do Trabalho, e, b) o tempo residual que consta no cartão ponto.

Dentre critérios especiais de fixação da jornada tem-se o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso, onde o primeiro compreende o tempo em que o ferroviário fica nas dependências da empresa aguardando ordens, essa é a interpretação do art. 244, § 3º, CLT. Destaca-se que as horas de prontidão serão contadas à razão de 2/3 do salário-hora normal, assim, o adicional ultrapassa 60% da hora normal.

Por outro lado, o tempo de sobreaviso é o lapso temporal em que o trabalhador permanece em sua residência aguardando ser chamado. Importante dizer que, segundo o texto consolidado, art. 244, § 2º, não é

possível que a escala dure mais de vinte e quatro horas. O adicional da referida atividade será de 1/3 do salário normal.

Sobre a utilização dos BIPs, pagers e telefones celulares, a recente Súmula 428 do TST, preconiza o empregado que está sob controle do empregador por instrumentos telemáticos ou informatizados é considerado em sobreaviso, todavia a súmula diz que apenas o uso do aparelho eletrônico não caracteriza o sobreaviso, deve haver outras incidências. Veja, *in verbis* o dispositivo em comento:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Desse modo foi realizada a diferença sobre as terminologias jornada, duração e horário de trabalho. Posteriormente foram analisados os critérios básicos e especiais de fixação de jornada de trabalho. Passa-se a verificar as modalidades de jornada de trabalho, com ênfase à previsão legal, bem como o entendimento doutrinário e jurisprudencial.

### 2.3 O CONTROLE DA JORNADA

Conforme Delgado (2007) existem três modalidades de jornada: a jornada controlada, a jornada não controlada e a jornada não legalmente tipificada. A primeira se trata da prestação de serviço que sofre efetivo controle e fiscalização pelo empregador, estão submetidas a horas extraordinárias. A última, trata-se da jornada não legalmente tipificada, sobre a qual não pode incidir o adicional de horas-extras, no Brasil, refere-se pontualmente a categoria dos empregados domésticos.

No presente estudo será dada ênfase à segunda modalidade, qual seja: jornada não controlada, a qual até a edição da Lei 12.619 de 2012 regulava a situação dos motoristas. A jornada não controlada exclui a incidência das horas-extras ao empregado, dado que não se pode aferir a duração do trabalho no caso concreto. No dizer de Delgado, dois tipos de empregados estão inseridos em tal situação: "Trata-se, de um lado, dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, de outro lado, os gerentes, estes desde que exercentes de cargos de gestão e recebedores de acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo." (DELEGADO, 2007, p. 877).

Tal entendimento é extraído do bojo do art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas, veja:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

*I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)*

*II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)*

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

Da leitura do dispositivo legal, percebe-se que além da atividade externa, a condição de trabalho deve estar registrada na CTPS no que diz respeito a não observância de horário de trabalho, faltando um dos requisitos incide o direito a horas extras

Porém, o autor destaca que se trata apenas de presunção jurídica que admite prova em contrário. Assim, caso o empregado venha a comprovar que havia controle e fiscalização de sua jornada, passa a incidir o conjunto das regras clássicas sobre a duração do trabalho.

Para interpretar o inciso I do art. 62 em comento, é mister analisar a Lei 8.966/94, a qual permite ampla interpretação de cada caso em concreto. Até então, a doutrina trazia incluídos nesse conceito os motoristas em geral, como os de caminhões, de carretas de ônibus, entre outros (MARTINS, 2012).

Entretanto, com a edição da lei 12.619/2012 foi acrescentada a Seção IV-A ao Título III do texto consolidado tratando do serviço do motorista profissional. Desse modo, a jornada do motorista passou a ter o entendimento de que necessita ser controlada.

Destaca-se que, mesmo antes da Lei supra mencionada entrar em vigor, na hipótese de o empregado desempenhar atividade externa e ter suas condições registradas, se houvesse fiscalização indireta através do estabelecimento de roteiros com fixação da duração das viagens, que indicasse horário a cumprir, poderia gerar o direito ao recebimento das horas extras. Nesse sentido, recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

*RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - HORAS EXTRAS. MOTORISTA. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA. Para chegar-se à conclusão pretendida pela Reclamada, no sentido de que o Autor não estava sujeito à controle de horário, ter-se-ia, necessariamente, que reexaminar o conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula 126/TST. Consequentemente, não há falar em violação ao art. 62, I, da CLT. Por outro lado, não se verifica a apontada ofensa à literalidade do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, visto que o Regional não negou validade à norma coletiva, mas, apenas verificou que, na prática, havia o efetivo controle de horário por parte da Reclamada, circunstância que autoriza o pagamento de horas extras ao empregado que exerce atividade externa. E também não se constata contrariedade à OJ 332/SBDI-1 do TST, haja vista a existência de outros elementos objetivos que possibilitavam o controle da jornada. Por fim, os arestos colacionados são inservíveis ao fim colimado, nos termos do art. 896, 'a', da CLT e da Súmula 296, I, do TST. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 250600-66.2009.5.04.0203 de 25/12/2012).*

Por outro lado, o uso de tacógrafo por si só, não é instrumento hábil a realizar o controle de jornada, pois não identifica o condutor, tão pouco o trajeto cumprido, assim é o entendimento da OJ 332 da SBDI-1 do TST.

*AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. HORAS EXTRAS. MOTORISTA. ATIVIDADE EXTERNA. Nos*



termos da OJ 332 da SBDI-1/TST, - 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.

*II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. FORMA DE DISSOLUÇÃO CONTRATUAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. ARESTOS INESPECÍFICOS.* A divergência jurisprudencial, hábil a impulsionar o recurso de revista (CLT, art. 896, -a-), há de partir de arestos que, reunindo as mesmas premissas de fato e de direito ostentadas pelo caso concreto, ofereçam diverso resultado. A ausência ou acréscimo de qualquer circunstância alheia ao caso posto em julgamento faz inespecíficos os julgados, na recomendação das Súmulas 23 e 296, I/TST. Agravos de instrumento conhecidos e desprovidos. (AIRR - 143000-64.2008.5.02.0465).

Jornada de trabalho é o período de tempo diário em que o trabalhador presta serviço ou se coloca à disposição de seu empregador. Estão incluídos nesse período os intervalos remunerados (DELGADO, 2007).

Importante dizer que além das horas de efetivo trabalho, o tempo à disposição do empregador também é considerado na jornada de trabalho. No que diz respeito à natureza jurídica, a jornada de trabalho consiste em norma de ordem pública, uma vez que, o interesse não é apenas subjetivo, mas de toda a sociedade. Dessa forma, a limitação é um imperativo da manutenção da saúde, segurança, dignidade e, sobretudo, da vida do trabalhador (CAMINO, 2003).

## 2.4 FUNDAMENTOS PARA A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Jornada de trabalho juntamente com o salário, ocupa posição de destaque na história do Direito do Trabalho. Sempre foram temas centrais nas lutas trabalhistas. Conforme Maranhão (1987) o salário é o preço atribuído à força de trabalho, já a jornada seria a medida dessa força.

Ocorre que modernamente a jornada de trabalho ocupa posição de mais destaque, pois está atrelada à saúde do trabalhador. Conforme Delgado (2007), estudos têm revelado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração de efeito insalubre à saúde do trabalhador. Assim, o controle e redução da jornada de trabalho consistem em medidas profiláticas.

Como se pode ver, as normas relativas à jornada de trabalho deixam de revestirem-se de aspectos econômicos somente e passam a ser consideradas como determinante para a saúde e segurança laboral, sendo, portanto, uma inegável norma de saúde pública.

De acordo com a Constituição Federal, consiste em direito dos trabalhadores a redução dos riscos que envolvem as atividades laborais, nesse sentido o art. 7º, XXII, da Lei Maior: “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

A Norma Suprema também prevê nos artigos 196 e 197 direitos relativos à saúde, prescrevendo que esta é direito de todos e dever do Estado, devendo as políticas públicas versarem com este fim: promover a redução dos riscos de doenças e agravos, bem como afirmando que o Poder Público deve dispor por meio de lei sobre a regulamentação, fiscalização e controle as ações e serviços de saúde, pois são de relevância pública.

Também se extrai do Texto Maior que a execução das ações acima mencionadas deve ser realizada pela administração pública de forma direta ou mesmo, por meio de terceiros, pessoas físicas ou jurídicas de direito privado. Assim, verifica-se que os responsáveis pela saúde são diversos atores sociais, não ficando adstrita às autoridades públicas.

Infere-se da análise do texto do art. 200, incisos II e VIII no que tange aos trabalhadores e meio ambiente, que o Sistema Único de Saúde (SUS) deve realizar ações que envolvam a saúde do trabalhador, como também, colaborar na proteção do meio ambiente laboral.

No que tange aos motoristas, cabe enfatizar, que a modulação da duração do trabalho consiste na elaboração de política de saúde pública, pois influencia a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho. A ampliação da jornada pode acarretar ocorrência de doenças profissionais, ou mesmo, acidentes do trabalho.

Garcia (2012) também elenca como fundamentos para a limitação da jornada de trabalho fatores psicológicos, físicos, sociais, econômicos e humanos. Os fatores psicológicos, são prejudiciais, segundo o autor, a medida em que o trabalho intenso pode ocasionar o esgotamento mental

do trabalhador afetando sua capacidade de concentração, gerando doenças ocupacionais como burnout. De outra banda, a jornada de trabalho com duração elevada acarreta fadiga, resultando no cansaço e aumento do risco de acidentes. Socialmente falando, é mister lembrar que o indivíduo, além de trabalhar, deve integrar-se à sociedade na qual está inserido, inclusive sua própria família.

Sob o aspecto econômico, deve-se dizer que a jornada de trabalho elevada induz o empregador a deixar de contratar novos empregados, aumentando o nível de desemprego. Outro fator de extremo relevo é o fundamento de natureza humana, preconizando que o indivíduo não pode ser submetido à jornada de trabalho extenuante, pois isso colocaria em risco a sua vida, bem como dos demais colegas.

### **3 ABORDAGEM SOBRE A NOVA LEI DO MOTORISTA: LEI 12.619 DE 2012**

#### **3.1 ASPECTOS HISTÓRICOS**

Até a edição da Lei 12.619 de 2012, Lei do Motorista, não havia nenhum controle sobre a jornada de trabalho dos motoristas de carga e passageiros. Assim, a regulamentação era uma grande necessidade, tendo em vista que, a limitação da jornada de trabalho consiste em um direito fundamental de segunda dimensão.

Conforme Ribeiro (2012) mais de vinte e cinco projetos de lei tratando sobre a jornada de trabalho do motorista já tramitaram pelo Congresso Nacional, porém muitos sem êxito, o Projeto de Lei 2.660 de 1996, por exemplo, após ser aprovado nas duas casas, já no final da segunda fase do processo legislativo: a constitutiva, foi vetada por José de Alencar, que respondia pela presidência devido à ausência do então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva.

Assim, nota-se que a matéria vem sendo debatida há décadas por meio de inúmeros projetos de lei, os quais, todavia, restaram infrutíferos devido aos anseios antagônicos por parte dos motoristas e seus

empregadores. Aponta-se o Projeto de Lei 99 de 2007, bem como ajuizamento da Ação Civil Pública 1372.2007.021.23.00-3 em Rondonópolis – MT, como dois marcos na iniciativa do Projeto de Lei que deu surgimento à lei 12.619/2012.

A partir da propositura da ACP acima referida, houve uma preocupação em nível nacional com a limitação da jornada de trabalho e do tempo de direção dos motoristas, bem como da adaptação e estrutura ambiental para que os motoristas pudessem exercer sua atividade. O Ministério Público mediou as negociações entre empresários e motoristas, dando corpo ao PL 99 de 2007.

Assim, nasceu a Lei 12.619 de 2012, que regulou a jornada de trabalho dos motoristas profissionais empregados e autônomos que transportam cargas e passageiros, trazendo diversos avanços, porém não se pode negar que alguns pontos da Lei se demonstram um verdadeiro retrocesso social ou mesmo questionáveis diante do texto Constitucional.

Canotilho (2001) diz que, tendo em vista o princípio da vedação ao retrocesso social não é possível que a legislação já efetivada e realizada protegendo direitos sociais seja revogada. Pois são consideradas constitucionalmente garantidas sendo vedada a sua revogação, salvo se provier outra medida compensatória. Ou seja, o legislador encontra limite no núcleo essencial já realizado.

Na mesma linha Piovesan (2000) entende que esfacelar os direitos sociais consiste em afrontamento direto ao texto Constitucional. A autora diz que os direitos sociais são parte dos Direitos e Garantias Individuais, e, portanto, revestem-se da roupagem de Cláusula Pétrea, não podendo ser suprimidos pelo legislador.

No que se refere à aplicabilidade e eficácia da norma constitucional sobre a jornada de trabalho, desde a publicação da Constituição Federal, elas já produzem todos seus efeitos. Assim versa o art. 5º, § 1º: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

Também é importante dizer que a Constituição elenca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como um dos fundamentos da

República Federativa do Brasil, o que denota a grande importância da matéria e a impossibilidade de retrocesso.

### 3.2 DEFINIÇÃO DE MOTORISTA PROFISSIONAL

O alcance subjetivo da Lei 12.619 diz respeito tanto ao motorista profissional empregado, quanto aos motoristas autônomos, seja ele agregado ou independente. Esses últimos com previsão legal na Lei 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980.

Numa primeira análise pode parecer que a lei alcança somente os motoristas profissionais empregados, ficando os motoristas profissionais autônomos excluídos. Contudo, em que pese opiniões contrárias, ao analisar sistematicamente o diploma legal verifica-se sua pertinência aos motoristas profissionais autônomos. Isso porque o art. 5º introduz uma série de dispositivos no Código de Trânsito Brasileiro (art. 67-A e art. 67-C; art. 230, XXIII), os quais, são aplicáveis tanto aos motoristas empregados, quanto aos autônomos. Esse é o entendimento, inclusive da NTC & Logística, empresa de transportes em diversos estados da Federação.<sup>2</sup>

É necessário distinguir a figura do motorista de carga empregado e o motorista de carga autônomo. Esse último também pode ser chamado de Transportador Autônomo de Cargas (TAC). A lei 11.442 de 2007 regula as funções do TAC. Dentro desta espécie tem-se o TAC agregado e o TAC independente. Veja o art. 4º da lei acima referida: "O contrato a ser celebrado entre a ETC e o TAC ou entre o dono ou embarcador da carga e o TAC definirá a forma de prestação de serviço desse último, como agregado ou independente."

---

<sup>2</sup> NTC debate principais pontos da Lei da Profissão de Motorista. Disponível em: <[http://www.viclogistica.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=113:ntc-debate-principais-pontos-da-lei-da-profissao-de-motorista&catid=2:noticias](http://www.viclogistica.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=113:ntc-debate-principais-pontos-da-lei-da-profissao-de-motorista&catid=2:noticias)>.

O transporte rodoviário de cargas deve ser realizado por pessoa física regido pela lei 11.442/2007. Para se configurar um fidedigno TAC deve obedecer ao previsto no art. 2º da lei citada, veja:

A atividade econômica de que trata o art. 1º desta Lei é 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 o TAC agregado pode causar dificuldade em diferenciá-lo do motorista empregado. Isso ocorre devido à previsão do art. 4º, § 1º da lei 11.442 de 2007, veja: Denomina-se TAC-agregado aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa. Assim, nota-se que o TAC agregado presta serviço com exclusividade, dificultando, portanto, a identificação da relação de emprego.

Inicialmente procede-se a verificação de registro na ANTT, há o registro na ANTT, em caso positivo, passa-se a verificar a subordinação. Ser proprietário ou possuidor não impede que haja relação de emprego, o que realmente vai distingui-los é a subordinação. Se não tiver sua inscrição no registro. Assim, faz-se necessário analisar a subordinação jurídica. Toda vez que ele trabalhar com roteiros de visita, turno certo, sem liberdade para escolher o bairro, a zona, a época melhor, haverá subordinação. Podem-se conjugar outras características: onerosidade, não eventualidade e assim por diante.

Também se faz necessário observar os dispositivos introduzidos na CLT, bem como no CTB, aplicam-se aos motoristas empregados. Já, no que toca aos autônomos aplicam-se apenas os dispositivos inseridos no CTB.

Extraí-se do texto da lei discutida que as Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego também são aplicadas tanto aos motoristas empregados, quanto aos autônomos, uma vez que se trata de "locais de espera dos motoristas de cargas", veja o referido dispositivo legal:

As condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador de carga, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos e locais para repouso e descanso, para os motoristas de transporte de passageiros em rodoviárias, pontos de parada, de apoio, alojamentos, refeitórios das empresas ou de terceiros terão que obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.

Todavia, cumpre esclarecer o tipo de motorista profissional autônomo que está abrangido pela lei: são aqueles que realizam transporte de passageiros com mais de 10 (dez) lugares, e ainda, motoristas profissionais de carga autônomos, cuja carga tenha peso bruto total superior a 4.536 (quatro mil e quinhentos e trinta e seis). Tal conclusão advém da interpretação dos arts. 67-A ao 105, II do CTB.

No que pertine ao motorista de transporte coletivo urbano, parece que este não foi alvo da lei 12.619 de 2012, ao passo que o texto que deu redação ao § 5º, do art. 71 da CLT, refere-se à fração dos intervalos, entre o término da primeira hora e o início da última hora trabalhada, o que não se aplica ao motorista de transporte coletivo urbano, que deve realizar pequenas pausas a cada rota que termina, veja o art. 71, § 5º, CLT:

Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Conclui-se, portanto, que a Lei 12.619 de 2012 aplica-se aos motoristas profissionais empregados e autônomos que desenvolvem suas atividades no meio urbano ou mesmo rural e, ainda, nas vias urbanas ou interurbanas. Porém, devem ser respeitadas as peculiaridades, pois aos motoristas autônomos aplica-se os dispositivos que alteraram o CTB, bem como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, já aos motoristas empregados a aplicação é mais ampla, correspondendo além das alterações do CTB, as inovações advindas à CLT.

### 3.3 JORNADA DE TRABALHO DO MOTORISTA

O motorista é um trabalhador externo, pois suas atividades são desempenhadas fora do estabelecimento onde está fisicamente instalada a pessoa jurídica, a qual mantém vínculo empregatício. Mas isso não quer dizer que sua jornada não pode ser controlada. Assim, é preciso diferenciar os trabalhadores externos que não podem ter sua jornada controlada daqueles que, apesar de, exercerem suas atividades de forma externa, podem ter sua jornada controlada.

Parece que a Lei 12.619/2012 procurou preservar os ditames constitucionais ao asseverar que “A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.”

Nesse ínterim, a Constituição Federal estabelece que jornada dos trabalhadores urbanos e rurais será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.



Tamanho importância do assunto o legislador constitucional tratou do tema no Título II da Constituição Federal, compreendido nos Direitos e Garantias Fundamentais. A localização topográfica dentro da Constituição no que concerne à jornada de trabalho demonstra o grande relevo que quis se dar ao tema. Isso fica ainda mais evidente ao verificar a classificação da matéria, segundo Moraes (2003), como direito fundamental de segunda dimensão. Dito pelo autor como as liberdades positivas, onde o Estado deve fazer.

Se antes os motoristas eram excluídos do controle de jornada, hoje a lei muda esta realidade, principalmente para esses trabalhadores. Isso porque para os motoristas que transportam passageiros já vivem outra realidade há algum tempo. Esses já possuem jornada controlada e seus reflexos. A passagem de ônibus, o revezamento de motoristas já eram formas de controlar e garantir condições saudáveis de prestação de serviços desse tipo de empregado.

Nesse viés a nova lei faz a diferença na vida daqueles trabalhadores que transportam cargas, pois vem a estabelecer que a cada quatro horas o trabalhador faça um intervalo 30 (trinta) minutos. Isso assegura condições de higiene e segurança ao trabalhador, e ainda, mais segurança aos demais usuários das rodovias.

O Grande avanço trazido pela Lei 12.619 de 2012 consiste no controle da jornada de trabalho do motorista. Uma vez que, a sua falta faz incidir consequências desastrosas não só para a saúde do próprio trabalhador, como também para a sociedade, que fica exposta a condições de risco.

Conforme Moraes (2012) em cada três motoristas rodoviários de carga, um utiliza substâncias químicas ou entorpecentes para suportar as longas jornadas de trabalho, que muitas vezes extrapolam as dezesseis horas de trabalho por dia. Isso compromete a saúde dos motoristas, e também resulta em milhares de acidentes, configurando, segundo o Ministério da Saúde, um grave caso de saúde pública. Portanto denota a grande importância em estabelecer limite à jornada de trabalho do motorista.

Desse modo, ganha notoriedade a prescrição do art. 2º da nova Lei do Motorista ao passo que elenca como direito do motorista profissional o controle da jornada de trabalho, que deve ser feito pelo empregador:

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

[...]

V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

O aludido dispositivo faz referência ao controle da jornada, bem como do tempo de direção. Jornada de trabalho como já devidamente descrito e conceituado anteriormente, consiste no tempo em que o trabalhador presta serviço para empregador, e ainda, o tempo a sua disposição. Deve ser feito esclarecimento então, acerca do tempo de direção, introduzido pela lei em comento que deu redação ao art. 67-A do CTB. Tempo de direção é o lapso temporal em que o condutor permanece no volante entre a origem e o destino.

O empregador deverá controlar a jornada de trabalho e o tempo de direção. Naquilo que tange ao motorista autônomo, ele mesmo deverá realizar tal controle. Essa interpretação decorre da análise sistemática do dispositivo acima transcrito e do art. 67-C do CTB.

### 3.4 EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Lei do Motorista exclui da jornada de trabalho os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso. Porém, ressalta-se que não é possível excluir da jornada de trabalho as paradas com finalidade de realizar reparo ou abastecimento do veículo (MORAES, 2012).

Segundo o art. 235-C, § 2º da CLT, é considerado trabalho efetivo o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador. Todavia, esse entendimento entra em conflito com a prescrição do art. 4º da CLT, que diz: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Percebe-se que está compreendido na jornada de trabalho o tempo que o trabalhador fica aguardando ou executando ordens.

Segundo Alemão (2012) a intenção da Lei foi distinguir trabalho efetivo de trabalho de espera para gerar consequências jurídicas. Nesse ponto, importante dizer que os intervalos obrigatórios previstos na CLT, art. 71 não são considerados como jornada de trabalho. São excluídos da jornada o “tempo de espera” e o “tempo de reserva” analisado a frente. A seguir serão abordados os meios de realizar o controle da jornada, bem como quem são os responsáveis.

### 3.5 MEIOS DE CONTROLE

O intervalo intrajornada destina-se à alimentação e repouso do trabalhador. Dessa forma, responsável por preservar a saúde física e mental do empregado, consiste, portanto, em desdobramento do direito à vida e à saúde.

A regra geral sobre intervalo intrajornada está prevista no art. 71 da CLT, que prevê intervalo de, no mínimo uma hora. E segue no § 1º do mesmo artigo a previsão de que jornada inferior a quatro horas não dá ensejo a intervalo. Já a jornada superior a quatro horas e inferior a seis requer que seja feito intervalo de quinze minutos.

O § 5º do art. 71 da CLT foi acrescentado pela Lei 12.619 de 2012 possibilitando o fracionamento dos intervalos acima citados, veja:

Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em

convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

A limitação da jornada de trabalho do motorista era um imperativo para a garantia da manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador bem como da sociedade. Nesse sentido a lei em comento foi de grande relevância ao passo em que fixou formas de controlar a jornada de trabalho do motorista.

Moraes (2012) esclarece que quando a Lei alude à expressão “jornada de trabalho” está querendo se referir aos motoristas empregados e quando trata sobre o “tempo de direção” está se referindo tanto aos empregados quanto aos autônomos.

Quando se trata de motorista empregado a lei aponta o empregador a obrigação de controlar a jornada dos trabalhadores, isso é o que se infere da leitura do artigo 2º, V da Lei. Quanto aos autônomos, eles próprios que devem realizar o controle do seu tempo de direção de acordo com o artigo 67-C da Lei.

Sobre os meios de controle, a Lei 12.619/2012 listou para realizar o controle da jornada o diário de bordo, a papeleta ou ficha de trabalho externo. Conforme Moraes (2012) é alvo de crítica o fato de a norma deixar o meio de controle ao livre arbítrio do empregador. É cediço que, por exemplo, o uso de papeleta é prática que pode facilmente sofrer fraude.

Porém, não se pode olvidar que a prática de fraude pode ser motivo de incidência da legislação penal, que prevê como crime frustrar mediante fraude ou violência a legislação trabalhista. A pena é detenção de um a dois anos e multa (CP, art. 203).

Sobre a fiscalização do tempo de direção e intervalo para descanso a Resolução 405 do CONTRAN, preconiza que a análise será feita, preferencialmente sobre disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e

inalterável de velocidade ou outros meios eletrônicos idôneos. Deixando a verificação do diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo em segundo plano, veja:

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.

§ 1º A fiscalização por meio dos documentos previstos nos incisos II e III somente será feita quando da impossibilidade da comprovação por meio do disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo do próprio veículo fiscalizado.

A Resolução 405 de origem do Poder Executivo, demonstra coerência ao estabelecer que prioritariamente a fiscalização deve ocorrer através do disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo e outros meios eletrônicos idôneos.

Neste ponto do estudo é importante trazer à baila o fato de que os beneficiários dos serviços prestados pelo motorista profissional também são corresponsáveis pelo controle do tempo de direção. Isso ocorre em decorrência da má estrutura de fiscalização nas rodovias brasileiras, o que dificulta o controle e atribuir esta função ao motorista autônomo é verdadeira facécia.

Atento a isso o legislador visando à garantia da eficácia normativa, atribuiu ao beneficiário do serviço a corresponsabilidade civil e penal pelo controle do tempo de direção. Entretanto, no que toca a responsabilidade penal houve veto presidencial, por outro lado a responsabilidade civil foi mantida através da redação do parágrafo 7º do artigo 67-A do CTB dada pela Lei do Motorista. Veja a redação do dispositivo legal:

§ 7º Nenhum transportador de cargas ou de passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de

cargas permitirá ou ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, que conduza veículo referido no caput sem a observância do disposto no § 5º.

Do mesmo modo regulou a Resolução 405 do CONTRAN em seu artigo 4º, demonstrando a preocupação por parte do Poder Executivo e responsabilizando também na esfera administrativa o usuário do serviço prestado pelo motorista.

Desse modo, o destinatário do serviço prestado pelo motorista deverá, em caso de viagem com duração maior que um dia, verificar se o trabalhador realizou um intervalo mínimo de onze horas de descanso na sua totalidade.

### 3.6 LONGA DISTÂNCIA

É considerada de longa distância a viagem que dure mais de 24 (vinte e quatro) horas, inteligência do art. 235-D da CLT, redação dada pela Lei 12.619/12: “Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados.” Nesse caso o empregado a cada 4 (quatro) horas deve parar e descansar 30 (trinta) minutos. O tempo de descanso e direção pode ser fracionado de outra forma, diferente da prevista, porém de nenhuma forma pode ultrapassar as 4 (quatro) horas no volante.

A Lei do Motorista deu redação ao art. 235-E da CLT, § 1º, instituindo o Descanso Semanal Remunerado ao motorista em viagens de longa distância. Assim, o descanso referido será de 36 (trinta e seis horas) semanais.

De acordo com Moraes (2012) essas 36 horas estão acrescidas das 11 (onze) horas de intervalo interjornada. Assim, na verdade o intervalo semanal para as viagens de longa distância é de 25 (vinte e cinco) horas semanais, já nas viagens de curta duração, o DSR será de 24 (vinte e quatro) horas semanais acrescidas também das 11 (onze) horas de intervalo interjornada.

Outro ponto que merece destaque é o fato esta regra é aplicável somente aos motoristas de cargas, não sendo aplicada aos motoristas de transporte de passageiros.

Por fim, a norma estipulou a possibilidade de acumular os DSRs, devido caso não haja condições adequadas para seu gozo ao longo da viagem. O § 1º, do artigo 235-E da CLT permitiu a acumulação sem qualquer limite. Para Moraes (2012) esse entendimento pode configurar absurdos, sendo indispensável empregar o critério da razoabilidade.

Ainda, o trabalhador exposto a viagem de longa distância tem direito a realizar intervalo de 1 hora para realizar refeição e repouso diário com veículo parado. Nesse ponto cabe frisar que a lei considera descanso aquele realizado em alojamento, em hotel e também na cabine do veículo.

Passa-se a analisar outra modalidade da Lei 12.619 de 2012, o “tempo de reserva”, que trata, em síntese, do tempo em que o motorista fica repousando no veículo em decorrência de revezamento entre motoristas.

### 3.7 TEMPO DE RESERVA

Inicialmente a previsão de tempo de espera é aplicada ao aeronauta através da Lei 7.183 de 1984, prevendo que é o tempo em que o aeronauta permanece à disposição do empregador no local de trabalho (art. 26).

A Lei do Motorista prevê como tempo de reserva aquele em que há revezamento entre dois motoristas, por exemplo. Nesse caso o trabalhador permanece em repouso no veículo em movimento, previsão do art. 235-E, § 6º da CLT. Moraes (2012) afirma que quando o tempo de reserva somente será configurado se ultrapassar o horário da jornada normal de trabalho.

A remuneração do “tempo de reserva” será correspondente a 30% do valor da hora normal, diferente do “tempo de espera” que é remunerado integralmente com adicional de 30%.

O artigo 235-E, §7º prevê descanso mínimo de seis horas consecutivas fora do veículo ou em cabine leito, com veículo estacionado, em caso de permanência em “tempo de reserva”.

### 3.8 JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Jornada extraordinária é o período de tempo que ultrapassa a jornada de trabalho normal e o empregado permanece prestando serviço ou fica disponível ao empregador. Importante dizer que pode haver a prorrogação da jornada sem a incidência do adicional remuneratório é o que ocorre na compensação da jornada, por exemplo. Assim o período que ultrapassar as 8 (oito) horas diárias de trabalho irá configurar a prorrogação da jornada. A seguir serão analisadas duas formas de jornada extraordinária: a compensação de horas e a prorrogação da jornada que dá ensejo ao recebimento do adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal.

#### 3.8.1 **Compensação de horas**

A compensação de horas consiste na prorrogação da jornada realizada mediante acordo de compensação, conhecido como “banco de horas”. Esta espécie deve ser disciplinada por convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde o as horas trabalhadas a maior em um dia serão diminuídas em um outro dia. Todavia, a compensação deve ser realizada, no máximo, em um ano, e ainda, o limite de duas horas diárias deve ser respeitado (SARAIVA, 2009).

A presente modalidade de prorrogação de jornada tem fundamento na CLT, art. 59, § 2º. Importante dizer que o trabalhador não fará jus ao adicional de 50% previsto na Constituição Federal. Porém, incidirá o referido adicional na hipóteses de haver rescisão do contrato de trabalho sem a devida compensação.

Sobre este assunto versa a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho:

*Regime de Compensação de Horário Semanal – Pagamento das Horas Excedentes*



- I – A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II – O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- III – O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- IV – A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Em que pese o texto da Súmula transcrita, Saraiva (2009), entende que a compensação de jornada admitida por acordo individual escrito seria possível somente para compensação dentro da semana. Seria o exemplo do trabalhador que presta serviço uma hora a mais por dia da semana e folga no sábado. Na visão do autor não seria possível o acordo individual para compensação de horas na incidência do “banco de horas”, pois nesse caso deve haver intervenção sindical e negociação coletiva.

No que tange ao motorista, a Lei 12.619/12 deu redação ao Art. 235-C, § 6º da CLT:

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.

Assim, é possível a prorrogação de jornada de trabalho sob a forma de compensação ao motorista, sendo que a Lei do Motorista de forma positiva, estabeleceu o requisito da negociação coletiva para tanto.

### 3.8.2 Incidência de horas extras

A Constituição Federal, art. 7º, XVI prevê a possibilidade de o trabalhador realizar horas extraordinárias e receber adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal em razão disso. Frise-se que o trabalhador poderá

estar efetivamente trabalhando ou simplesmente à disposição das ordens do empregador para fazer jus à remuneração, desde que, extrapole a jornada normal de trabalho.

O acordo poderá ser individual ou coletivo de acordo com a CLT, art. 59, entretanto não pode ultrapassar a duas horas diárias. Ultrapassando as duas horas o empregador deverá pagar todas as horas trabalhadas, inteligência da Súmula 376 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim como na Constituição, a Lei 12.619/2012, art. 3º, que deu redação ao art. 235-C “Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.” O pagamento dessas horas serão feitas conforme prescreve a Constituição Federal, ou seja, a hora extra será remunerada com acréscimo de 50% da hora normal, assim é a previsão do art. 7º, XVI: “[...] remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% por cento à do normal.”

Isso se dá em decorrência do próprio texto legal que assevera: “As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.”

A grande mudança é a possibilidade de incidirem as horas extras para o trabalho de motoristas, que antes eram excluídos. Assim, o controle da jornada representa em grande avanço, pois antes de sua edição, a jurisprudência trabalhista vinha entendendo que o motorista enquadrava-se no inciso I, do art. 62 do texto consolidado, deixando-o excluído do sistema de horas-extras. Veja jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região:

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA. TACÓGRAFO. A exclusão de certos empregados do regime de jornada previsto no art. 62, inciso I, da CLT, decorre de presunção relativa, no sentido de que os trabalhadores que exercem atividades externas não estão sujeitos à fiscalização e controle de jornada. Todavia, tal presunção pode ser elidida, ante o Princípio da Primazia da Realidade, norteador do Direito do Trabalho. No caso em apreço, o Reclamante não conseguiu comprovar que sua jornada era controlada, mesmo porque o tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos probatórios, não demonstra a fiscalização da

jornada, nos termos consagrados na Orientação Jurisprudencial nº 332 da SDI-I do c. TST. Portanto, estando o motorista enquadrado dentre as exceções do art. 62, I, da CLT, por exercer trabalho externo e não tendo comprovado haver o controle de sua jornada, indevidas as horas extras pleiteadas. Nego provimento. (TRT 23ª região. Processo 00556.2007.041.23.00-0. Desembargadora Leila Calvo. Data da publicação: 25/07/2008).

Conclui-se que anteriormente à edição da Lei 12.619 de 2012, o motorista ficava, em regra, excluído da incidência de horas extraordinárias. Podendo haver a incidência em caso de pleito judicial. Assim, é evidente que este ponto da Lei trouxe avanços aos direitos trabalhistas dos motoristas.

O próximo ponto do estudo será feita uma análise das mudanças trazidas pela nova Lei do Motorista, sob uma ótica da Constituição Federal de 1988.

#### **4 INTERPRETAÇÃO DA LEI 12.619 DE 2012 À LUZ DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS**

A edição da Lei 12.619 trouxe avanços ao motoristas, uma vez que, limitou sua jornada, medida de grande relevo no que pertine à medicina e segurança do trabalhador. Todavia é necessário realizar uma análise sobre pontos específicos trazidos pela Lei para refletir sobre sua constitucionalidade ou não.

Importante dizer que, devido a novidade da matéria, ainda não há um arcabouço bibliográfico consistente sobre o tema. Assim a intenção é trazer a tona o debate e conseqüentemente a melhor interpretação e o exercício da influência da pesquisa nas transformações sociais.

##### **4.1 TEMPO DE ESPERA**

O tempo de espera contempla novidade legal, sua previsão no § 8º do art. 235-C da CLT, corresponde ao tempo excedente à jornada normal de trabalho no qual o motorista aguarda o carregamento ou descarga da

mercadoria. Também adentra nesse conceito o tempo despendido para sofrer fiscalização da mercadoria em barreiras fiscais ou alfandegárias.

Barreiras fiscais são aquelas realizadas pelas Receitas Estaduais nos postos de fiscalização entre um estado e outros, já barreiras alfandegárias são realizadas pela Receita Federal nas zonas de fronteira do País e servem para fiscalizar a entrada e saída de produtos no território nacional.

Conforme a nova legislação esse tempo despendido pelo empregado não configura horas-extras. O legislador através de dois comandos legais tentou revestir tal previsão de constitucionalidade, o que, entende-se, de forma totalmente distorcida ao espírito da Constituição Federal de 1988. O primeiro comando está previsto no art. 235-C, § 8º, onde prescreve que o tempo de espera não será computado como horas extraordinárias. O segundo comando vem logo a seguir no § 9º, da mesma lei onde assevera que o valor a ser pago pelo tempo de espera do motorista consiste em verba indenizatória e não salarial.

Também consiste em tempo de espera o período em que o trabalhador, extrapola a sua jornada para permanecer junto ao veículo por exigência do empregador nas viagens de longa distância, interpretação dada através, do art. 235-E, § 4º da CLT:

O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

Moraes (2012) entende que isso ocorre devido a falta de disponibilização, por parte do empregador, de custeio para as despesas de hospedagem ou local apropriado para repouso. Conforme o autor faltam as condições mínimas de descanso para que o trabalhador possa gozar de seu tempo livre.

O período de embarque e desembarque pode significar dias a fio. Algumas vezes essa situação indigna de trabalho decorre, não da omissão do empregador, mas sim de atitudes do embarcador, que atualmente

também responsabiliza-se por garantir as condições sanitárias de conforto mínimas previstas pelas Normas Regulamentadoras do MTE.

Não incluiu como “tempo de espera” o período para embarque e desembarque de passageiros. Importante lembrar do art. 244 da CLT: “[...] que trata dos ferroviários. Esses trabalhadores que permanecerem em casa aguardando ordens fazem jus a 1/3 a mais do que a hora normal.”

Já na hipótese de o empregado preferir permanecer na “boleia” após a jornada de trabalho, esse intervalo não caracterizará “tempo de espera”, não cabendo adicional.

#### 4.1.1 A inconstitucionalidade da remuneração do tempo de espera

O art. 235-C, § 9º da CLT determina que o tempo de espera, que extrapole a jornada de oito horas, seja indenizado com adicional de 30% sobre o salário-hora. As exclusões do tempo de espera da configuração da jornada de trabalho bem como a forma de remuneração incidem em lesão frontal ao texto da Constituição Federal.

O lapso temporal em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador deve ser considerado em cumprimento de jornada de trabalho e, portanto, extrapolando da jornada normal, deveria incidir o adicional de horas extras e por consequência o adicional de 50% sobre a hora normal e não 30%.

A jurisprudência, até a edição da Lei do Motorista, vinha entendendo que cabia o recebimento de horas extras, caso o trabalhador extrapolasse as oito horas diárias. Nesse sentido a jurisprudência para conferir ao trabalhador o adicional de 50% de horas extras, conforme previsão na CF, art. 7º, XVI. Veja:

Processo: RR 6886647120005035555 688664-71.2000.5.03.5555  
Relator(a): José Luciano de Castilho Pereira  
Julgamento: 30/06/2004  
Órgão Julgador: 2ª Turma,  
Publicação: DJ 20/08/2004.

#### MOTORISTA DE CAMINHÃO. HORAS EXTRAS.

O trabalhador que exerce atividade externa, notadamente como motorista de caminhão, não está, em tese, sujeito à fiscalização de horário, em face da impossibilidade física de se aferir o tempo realmente despendido em prol de seu empregador. Não obstante, na decisão regional ficou reconhecido que o veículo dirigido pelo Reclamante era equipado com o instrumento denominado REDAC e que a prova produzida evidenciou que a Empregadora tinha condições de mensurar a jornada de trabalho de seu Empregado, pelo referido equipamento e por outras circunstâncias. Os aparelhos de bordo como o REDAC, assim como o tacógrafo, cuja finalidade é a de registrar a velocidade do veículo, não têm a mesma eficácia e, portanto, não ostentam a condição de cartão de ponto, mesmo porque, não foram criados com essa finalidade. Todavia, se outros elementos migram no sentido de se viabilizar o controle exigido, tais como relatórios de viagens, datas de partida e de chegadas previamente determinadas e rotas delineadas com antecedência, são devidas as horas extras postuladas. Recurso de Revista conhecido e desprovido.

Além disso, através de um entendimento analógico da Súmula 101 do TST, percebe-se que o montante pago a este título deverá integrar a remuneração do trabalhador para todos seus efeitos, caso a remuneração pelo tempo de espera ultrapasse a 50% do salário do motorista (MORAES, 2012).

#### 4.2 JORNADA DE 12X36

A Lei 12.619/12 prevê que através de acordo coletivo é possível que o trabalhador realize jornada de 12 horas por 36 horas de descanso. O artigo terceiro da Lei deu redação ao artigo 235-F da CLT:

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, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

Entende-se que tal previsão apresenta frontal lesão à previsão literal da Constituição, bem como ao espírito que a Constituição Federal pretende dar aos Direitos Fundamentais, em especial, dos trabalhadores. Podem insurgir opiniões opostas com fundamento na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, veja:

Decisão: Trata-se de recurso extraordinário com agravo contra decisão de inadmissibilidade de apelo extremo que impugna acórdão assim do: "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGIME DE 12X36 - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. A jurisprudência desta Corte Superior segue o entendimento de que o regime compensatório de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso somente é válido quando celebrado via acordo coletivo, nos termos do que dispõe o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, dada a absoluta excepcionalidade do regime. Precedentes". (fl. 297). No recurso extraordinário, interposto com fundamento no artigo 102, III, "a", da Constituição Federal, aponta-se violação ao artigo 7º, XIII, do texto constitucional. Nas razões recursais, sustenta-se que não há ilegalidade na adoção da jornada 12 x 36 por meio de acordo individual escrito, uma vez que a norma constitucional tida por violada não prescreve que a jornada de trabalho somente poderá ser firmada por meio de acordo coletivo. Ademais, argumenta-se que a doutrina e a jurisprudência entendem que a palavra "acordo" comporta o acordo individual. Decido. A pretensão recursal não merece prosperar. O acórdão impugnado consignou o seguinte: "Com efeito, o ajuste individual escrito só se presta para legitimar o regime de compensação do § 2º do artigo 59 da CLT, pelo qual a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de duas. Não o é para implantação do regime de compensação, inerente à jornada especial de 12 x 36, uma vez que as horas suplementares excedem o limite preconizado no caput do artigo 59 da CLT, sendo imprescindível, para sua validade, a celebração de acordo coletivo, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição". Verifico que o acórdão recorrido decidiu a controvérsia posta nos autos com fundamento na legislação infraconstitucional aplicável à espécie (Consolidação das Leis Trabalhistas). Desse modo, conclui-se que eventual ofensa à Constituição, se existente, dar-se-ia de maneira indireta ou reflexa, o que inviabiliza o processamento do recurso extraordinário. Nesse sentido, o AI-AgR 800.274, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 1º.8.2011, cuja ementa dispõe, no que interessa: "TRABALHISTA. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. JORNADA DE TRABALHO DE 12X36 HORAS. COMPENSAÇÃO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. VALIDADE. HORAS EXTRAS. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. OFENSA REFLEXA. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AOS ARTIGOS 5º, XXXV, LIV E LV, E 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL [...] Ante o exposto, nego seguimento ao recurso (arts. 21, § 1º, do RISTF e 544, § 4º, II, "b", do CPC). Publique-se. Brasília, 5 de março de 2012. Ministro Gilmar Mendes. ARE 673732 DF.

Percebe-se que o Guardião da Constituição admite a jornada de 12 X 36 por meio de previsão em norma coletiva. Contudo, é uma decisão diante do caso concreto, diferente do que ocorre quando há previsão abstrata em lei nesse sentido.

Assim, entende-se a previsão em comento inconstitucional e passível de sofrer controle de constitucionalidade abstrato, uma vez que, a lei em

tese, não pode contrariar os ditames constitucionais sob pena de ser expurgada do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, o artigo 7º, XIII da Carta Magna é clara ao determinar jornada de trabalho de oito horas.

Entretanto, não é possível deixar de referir a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho também admitindo a validade da escala 12 X 36, veja *in verbis*:

*JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 . É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.*

Não obstante o exposto, é mister dizer que as súmulas do TST não são vinculantes e que muitas vezes necessitam inúmeros debates judiciais para que os direitos trabalhistas não sejam preteridos. E ainda, atividade do motorista é extremamente desgastante e perigosa, sendo as pausas e limitações de jornada um imperativo à saúde, não só do motorista, mas de toda a sociedade.

Moraes (2012) assevera que a previsão legal da jornada 12 X 36 significa um verdadeiro retrocesso social, o autor entende que é o “pior” que a lei trouxe. Conforme o entendimento de Alemão (2012), além da negociação coletiva deve ser justificada em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou característica. Pode também ser justificada a escala para realizar reparos, ou ainda, a lei diz em outros casos, deixando uma margem extensa de subjetividade. Assim, a norma coletiva deve ser analisada com bastante acuidade sob pena de ser considerada nula.

#### 4.3 SOBRE O FRACIONAMENTO DO INTERVALO DA JORNADA

O artigo 4º da Lei 12.619 de 2012 deu a seguinte redação ao § 5º do artigo 71 da CLT:



Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

O citado dispositivo legal pode legalizar a violação de direitos tutelados pela Constituição ao combinar o fracionamento do intervalo e a possibilidade de prorrogar as 8 (oito) horas diárias.

Deve-se lembrar que a negociação coletiva encontra limites ao passo que forem prejudiciais à saúde e segurança do trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial 342 em 2004 considerando “inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução de intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.”

Note que a regra geral é o não fracionamento. Entretanto, em 2009 a OJ em comento foi alterada criando uma exceção para motoristas e cobradores de transporte público coletivo urbano permitindo fracionar intervalos intrajornada por negociação coletiva, desde que, garantida a redução da jornada de trabalho para 7 (sete) horas diárias ou 42 (quarenta e duas) semanais não prorrogadas.

Parece que a Lei debatida, desejou trazer os preceitos da OJ 342 da SDI-I, mas de forma lesiva. Isso porque a OJ exigia que para fracionar não poderia haver prorrogação de horas, já a Lei 12.619 não condiciona o fracionamento ou redução do intervalo ao cumprimento de qualquer jornada. É presumível que a Justiça Laboral mantenha o entendimento da condição de não prorrogação de horas para que haja concessão do fracionamento dos intervalos (ALEMÃO, 2012).

## 5 CONCLUSÃO

O presente artigo analisou a Lei 12.619 de 2012: Nova Lei do Motorista sob um viés constitucional. Para isso, perpassou por aspectos gerais no que tange à jornada de trabalho. Após foi examinado, especificamente, a jornada de trabalho do motorista a partir do novo diploma legal em comento. E, por fim, foram abordadas questões controvertidas em relação a sua constitucionalidade.

Até o nascimento da Lei em comento, o controle da jornada de trabalho consistia em necessidade imperiosa, visto que, os motoristas muitas vezes ficavam expostos a jornadas extenuantes propiciando severos riscos, não só a sua própria saúde, como também de toda a coletividade.

A Lei do Motorista trouxe avanços no sentido de proporcionar melhoria na qualidade de vida desse segmento, e ainda diminuir os riscos de acidentes envolvendo caminhoneiros exaustos e muitas vezes sob efeito de medicamentos e entorpecentes.

O trabalhador objeto da Lei em análise é o motorista de carga ou passageiro empregado ou autônomo. Ao motorista empregado aplicam-se as mudanças que atingiram tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas, quanto o Código de Trânsito Brasileiro. Já os motoristas autônomos serão atingidos somente pelas mudanças em âmbito do Código de Trânsito Brasileiro.

Em que pese os avanços trazidos pela nova legislação, alguns de seus dispositivos ferem dispositivos positivados na Constituição Federal de 1988, e, por conseguinte, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, ao passo que estabelecem redação contrária ao texto Constitucional.

Ao possibilitar realização de jornada de doze horas, a Lei vai de encontro à previsão Constitucional de jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. A remuneração do “tempo de espera” em 30% também contraria o texto da Constituição Federal, pois o tempo à disposição é considerado efetivo serviço, e assim, deveria ser remunerado com adicional de 50% sobre a hora normal.

Também é inconstitucional o fracionamento dos intervalos para descanso, da forma como está redigido na Lei 12.619 de 2012, pois consiste em colisão aos ditames constitucionais ao passo em que legitima a funesta combinação entre fracionamento de intervalo intrajornada, com a possibilidade de prorrogação da jornada de oito horas.

Conclui-se, portanto, que a nova Lei do Motorista consiste em um avanço no tocante à limitação da jornada do motorista, que até então não possuía obrigatoriedade. Contudo no que tange à jornada de 12 X 36, à remuneração do “tempo de espera”, bem como ao fracionamento dos intervalos intrajornada a Lei 12.619 de 2012 é inconstitucional.

Assim, cabe ao aplicador do direito, diante de um caso concreto, realizar uma interpretação sistemática conglobando os Princípios Constitucionais, o texto da Constituição Federal, os Princípios Trabalhistas e a Lei 12.619 de 2012, para, naqueles casos, onde exista interpretação dúbia, faça prevalecer as regras protetivas do trabalhador.

Quanto às questões, neste estudo consideradas inconstitucionais, entende-se que as mesmas devem ser submetidas ao controle de constitucionalidade concentrado. Para tanto, um dos legitimados pela Constituição Federal deve propor uma Ação Direta de Inconstitucionalidade frente ao Supremo Tribunal Federal, órgão responsável pela guarda da Constituição.

*A CONSTITUTIONAL LOOK ON THE WORKDAY OF A PROFESSIONAL DRIVER  
FROM A REVIEW OF THE NEW LAW'S DRIVER*

*ABSTRACT*

*The present study aims to investigate the new rules that require changes in labor rights related to drivers of cargo and passengers, whether they are employees or independent contractors. The amendments were introduced by Law n. 12,619 in 2012, which led to writing the legal provisions of the Consolidation of Labor Laws, as well as the Brazilian Traffic Code. In particular,*

*the objective is to verify the new rules the driver's workday, which until the enactment of Law was not subject to control. Plan, we can say that one of the great advances of Law was just the control and limitation of working hours of drivers. However, despite legal advances, there are points present in the upcoming legislation, which possibly constitute injury to the Federal Constitution, which could mean a social backlash. These points refer to the days of 12 to 36 hours, remuneration of "wait time", and also the fractionation intervals. Thus, it is necessary to analyze the Brazilian legal system to accomplish the desirable systematic interpretation on the issue preventing this setback.*

*Keywords: Drivers. Law no. 12.619 2012. Workday. Injury to the Constitution. Social regression.*

## REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. **Comentários à Lei do Motorista (Lei 12.619 de 30.04.2012)**. Disponível em: <[http://ivanalemaouff.blogspot.com.br/p/livros-publicados-recentemen te.html](http://ivanalemaouff.blogspot.com.br/p/livros-publicados-recentemen-te.html)>. Acesso: 28 set. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 2 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.442 de 2007**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm)>. Acesso em: 2 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.619 de 2012**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2012.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Abordagem holística sobre nova regulamentação da profissão do motorista (Lei n. 12.619/2012)**.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 10 set. 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4. ed. São Paulo. Max Limonad, 2000.

RIBEIRO, Marco Aurélio. **Lei n. 12.619 de 2012**. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=N418-tBF-4o&feature=relmfu>>. Acesso em: 29 set. 2012.

SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST**: comentadas e organizadas por assunto. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.