

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**MARCO KAPROWSKI**

**A OCORRÊNCIA DE MAIOR PASSIVO TRABALHISTA APÓS A LEI DOS  
MOTORISTAS – LEI N. 13.103/2015**

**Rio do Sul**

**2021**

**MARCO KAPROWSKI**

**A OCORRÊNCIA DE MAIOR PASSIVO TRABALHISTA APÓS A LEI DOS  
MOTORISTAS – LEI N. 13.103/2015**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo  
Centro Universitário para o Desenvolvimento do  
Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientador: Prof. Mestre André Zanis Martignago

**Rio do Sul**

**2021**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada **A OCORRÊNCIA DE MAIOR PASSIVO TRABALHISTA APÓS A LEI DOS MOTORISTAS – LEI N. 13.103/2015**, elaborada pelo acadêmico MARCO KAPROWSKI, foi considerada

APROVADA

REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Prof. Mickhael Erik Alexander Bachmann  
Coordenador do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Rio do Sul/SC, 20 de outubro de 2021.

MARCO KAPROWSKI

**Acadêmico**

Dedico este trabalho em primeiro lugar a minha família por todo carinho recebido durante a jornada e também aos meus amigos pelo apoio e torcida para a realização de mais essa conquista.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela saúde e oportunidade de concluir mais essa etapa de vida e por me prover de toda a luz e sabedoria necessárias para prosseguir nos momentos difíceis.

Ao Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí que desempenha um papel fundamental na vida de seus acadêmicos do Curso de Direito, oferecendo uma graduação de qualidade para que possamos desempenhar com segurança a profissão escolhida por nós.

A minha família: esposa Josiane, filho Iago e sogra Geni que durante todo o tempo me apoiou e respeitou a minha ausência em decorrência dos meus estudos.

Ao meu professor orientador André Martignago que durante todo o tempo de orientação me auxiliou no desenvolvimento e aperfeiçoamento deste trabalho de curso.

Aos meus amigos, colegas de classe e todas as pessoas que estiveram do meu lado a fim de compartilhar comigo esse momento de realização.

## RESUMO

O objetivo do presente Trabalho de Curso é A ocorrência de maior passivo trabalhista após a Lei dos motoristas – Lei n. 13.103/2015. Com a implementação da Lei N. 13.103/2015, a chamada lei dos motoristas, a função de motorista profissional foi regulamentada e com ela vieram as regras para o exercício da atividade. O objetivo geral deste trabalho de curso é verificar a ocorrência de maior passivo trabalhista após a implementação da lei dos motoristas (Lei N. 13.103/2015). Três capítulos compõem o presente trabalho de curso: o capítulo um trata das relações de trabalho Brasil, faz considerações acerca da diferença entre relações de trabalho e relações de emprego e os desafios atuais; em seguida relaciona os sujeitos que compõem a relação de emprego e destaca os pressupostos de configuração das relações de emprego que são a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação, a alteridade e a onerosidade. O capítulo dois aborda o marco inicial da regulamentação da função de motorista profissional, a caracterização da atividade de acordo com a lei 12.619/2012 e apresenta as novidades trazidas pela lei 13.103/2015, que entre as principais inovações estão a regulamentação da jornada de trabalho e a obrigatoriedade do exame toxicológico. no mesmo capítulo ainda são discutidas as questões controversas sobre a lei 13.103/2015 e as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em virtude da nova lei dos motoristas. No capítulo três o trabalho expõe a questão da nova lei dos motoristas na justiça do trabalho propriamente dita, onde apresenta os impactos da lei 13.103/2015 na justiça do trabalho; discorre sobre os direitos e deveres do motorista profissional empregado e traz decisões do TST e do STF a respeito do passivo trabalhista dos motoristas depois de 2015. O Método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será indutivo; o Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados será através da técnica da pesquisa bibliográfica, por meio do levantamento de dados secundários através de livros, doutrinas, artigos científicos, jurisprudências e sites confiáveis da internet.

**Palavras-chave:** Motorista. Relação de trabalho. Lei N. 13.103/2015. Passivo trabalhista.

## ABSTRACT

The objective of this Course Work is The occurrence of greater labor liabilities after the Drivers' Law – Law n. 13.103/2015. With the implementation of Law No. 13.103/2015, the so-called drivers' law, the function of professional driver was regulated and with it came the rules for the exercise of the activity. The general objective of this course work is to verify the occurrence of greater labor liabilities after the implementation of the drivers' law (Law N. 13.103/2015). Three chapters make up this course work: chapter one deals with labor relations in Brazil, makes considerations about the difference between labor relations and employment relations and the current challenges; then, it lists the subjects that make up the employment relationship and highlights the presuppositions for the configuration of employment relationships, which are personality, habituality, subordination, alterity and onerosity. Chapter two addresses the initial milestone of the regulation of the professional driver function, the characterization of the activity in accordance with law 12.619/2012 and presents the novelties brought by law 13.103/2015, which among the main innovations are the regulation of working hours and the obligation of toxicological examination. The same chapter also discusses the controversial issues regarding law 13.103/2015 and the changes in the Consolidation of Labor Laws due to the new law on drivers. In chapter three, the work exposes the issue of the new law on drivers in labor justice itself, where it presents the impacts of law 13.103/2015 on labor justice; discusses the rights and duties of the professional employed driver and brings decisions by the TST and the STF regarding the drivers' labor liabilities after 2015. The approach method to be used in the preparation of this course work will be inductive; the method of procedure will be monographic. The data collection will be through the technique of bibliographic research, through the collection of secondary data through books, doctrines, scientific articles, jurisprudence and reliable internet sites.

**Keywords:** Driver. Work relationship. Law No. 13.103/2015. Labor liabilities.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNH – Carteira Nacional de Habilitação

CNT – Confederação Nacional do Transporte

CNTTT – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres

CONTRAN – Conselho Nacional de Trânsito

CTB – Código de Trânsito Brasileiro

CUT – Central Única dos Trabalhadores

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OMS – Organização Mundial da Saúde

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>14</b>
2.1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DIFERENÇA ENTRE RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO E OS DESAFIOS ATUAIS .....	14
2.2 SUJEITOS QUE COMPÕEM A RELAÇÃO DE EMPREGO .....	18
2.3 PRESSUPOSTOS DE CONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO ...	21
2.3.1 Pessoaalidade.....	21
2.3.2 Habitualidade .....	23
2.3.3 Subordinação .....	24
2.3.4 Alteridade .....	24
2.3.5 Onerosidade .....	25
<b>3 O MARCO INICIAL DA REGULAMENTAÇÃO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA PROFISSIONAL .....</b>	<b>27</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE DE ACORDO COM A LEI 12.619/2012 ...	27
3.2 NOVIDADES TRAZIDAS PELA LEI 13.103/2015.....	28
3.2.1 Jornada de Trabalho .....	31
3.2.2 Obrigatoriedade do exame toxicológico .....	32
3.3 QUESTÕES CONTROVERSAS SOBRE A LEI 13.103/2015 .....	33
3.4 ALTERAÇÕES NA CLT EM VIRTUDE DA NOVA LEI DOS MOTORISTAS.....	36
<b>4 A JUSTIÇA DO TRABALHO E A NOVA LEI DOS MOTORISTAS .....</b>	<b>38</b>
4.1 OS IMPACTOS DA LEI 13.103/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	38
4.2 DIREITOS E DEVERES DO MOTORISTA PROFISSIONAL EMPREGADO ...	40

4.3 DECISÕES DO TST e do STF A RESPEITO DO PASSIVO TRABALHISTA DOS MOTORISTAS DEPOIS DE 2015 .....	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>49</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é lei dos motoristas: maior passivo trabalhista, considerando que desde a implementação da Lei nº 13.103/2015 que revogou a Lei nº 12.619/2012, há discussões a respeito das novas regras estabelecidas para a categoria de motorista profissional.

Não se discute, porém, a importância da regulamentação da referida lei, já que essa é uma luta bastante antiga da categoria que buscava a segurança de seus direitos trabalhistas no desempenho das suas atividades.

Embora seja uma atividade realizada fora da empresa, a função de motorista de transporte de pessoas e/ou de cargas segue os mesmos parâmetros de qualquer outra categoria no âmbito da formação do vínculo empregatício, o que muda é a forma de controle de alguns dos elementos formadores do vínculo tais como o controle de jornada, hora de descanso entre outros, conforme ficará demonstrado no decorrer deste trabalho de curso.

O objetivo institucional da produção do Trabalho de Curso é preencher o requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é verificar a ocorrência de maior passivo trabalhista após a implementação da lei dos motoristas (Lei N. 13.103/2015).

Os objetivos específicos são: a) descrever os fatores que compõem as relações de trabalho e emprego; b) discorrer sobre os principais pontos de destaque da lei dos motoristas; c) avaliar os impactos trazidos pela lei dos motoristas à justiça do trabalho.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: a lei dos motoristas interferiu para o maior passivo trabalhista?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: Supõe-se que com a regulamentação da função de motorista profissional por meio da Lei N. 13.103/2015 e seus regramentos, o passivo trabalhista não apresentou redução.

O Método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será indutivo; o Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados será através da técnica da pesquisa bibliográfica, por meio do levantamento de dados secundários através de livros, doutrinas, artigos científicos, jurisprudências e sites confiáveis da internet.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos da seguinte forma: o capítulo um trata das relações de trabalho Brasil, faz considerações acerca da diferença entre relações de trabalho e relações de emprego e os desafios atuais; em seguida relaciona os sujeitos que compõem a relação de emprego e destaca os pressupostos de configuração das relações de emprego que são a personalidade, a habitualidade, a subordinação, a alteridade e a onerosidade.

O capítulo dois aborda o marco inicial da regulamentação da função de motorista profissional, a caracterização da atividade de acordo com a lei 12.619/2012 e apresenta as novidades trazidas pela lei 13.103/2015, que entre as principais inovações estão a regulamentação da jornada de trabalho e a obrigatoriedade do exame toxicológico. No mesmo capítulo ainda são discutidas as questões controversas sobre a lei 13.103/2015 e as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em virtude da nova lei dos motoristas.

No capítulo três o trabalho expõe a questão da nova lei dos motoristas na justiça do trabalho propriamente dita, onde apresenta os impactos da lei 13.103/2015 na justiça do trabalho; discorre sobre os direitos e deveres do motorista profissional empregado e traz decisões do TST e do STF a respeito do passivo trabalhista dos motoristas depois de 2015.

Encerrar-se-á o presente trabalho de curso com as considerações finais nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados dos estudos e das reflexões realizadas sobre o passivo trabalhista decorrente da lei dos motoristas.

## 2. RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

### 2.1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DIFERENÇA ENTRE RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO E OS DESAFIOS ATUAIS

A motivação inicial para o trabalho de acordo com os ensinamentos de Martinez (2020, p. 335) decorreu das necessidades instintivas do homem mediante a constituição de grupos familiares, guiados pelas diretrizes do “pater família” (líder do grupo familiar). “[...] Esse delicado processo de análise da estrutura organizacional do grupo familiar desvendou os dois possíveis valores que se poderiam, no futuro, atribuir ao trabalho: o valor auto- tutelar e o valor econômico.

De acordo com Plácido e Silva (2016, p. 3706) o termo “trabalho” significa ação de trabalhar, cujo sinônimos podem ser obra, ocupação, tarefa, função, ofício, serviço, emprego, missão, cargo, encargo. Num entendimento mais específico o trabalho é definido como “[...] todo esforço físico, ou mesmo intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa”, no entanto, avaliado pelo lado econômico e jurídico “[...] é toda ação, ou todo esforço ou todo desenvolvimento ordenado de energias do homem, sejam psíquicas ou sejam corporais, dirigidas com um fim econômico, isto é, para produzir uma riqueza, ou uma utilidade, suscetível de uma avaliação, ou apreciação monetária.

Seguindo nessa linha de raciocínio é possível compreender que a relação de trabalho é “[...] aquela que envolve um alguém que necessita de determinado serviço e outro alguém que irá prestar o serviço de que o outro necessita” (MIGLIORA, 2015, p. 29).

No Brasil as relações de trabalho possuem normas regimentais específicas que tratam inclusive da caracterização dessas relações e da tutela do trabalho. Trata-se da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde maio de 1943 e conforme disposição do seu art. 1º assim dispõe: “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.”

Considerando que a relação de trabalho só existe basicamente com a troca de energia humana de quem realiza um serviço (empregado) para quem contrata o serviço (empregador), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT define essas pessoas em seu art. 2º:

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.

Nota -se a partir deste dispositivo que há um vínculo jurídico que une as partes (empregado e empregador) onde o empregador constitui-se pela pessoa a física ou jurídica que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, enquanto que o empregado é a pessoa física que cumpre os requisitos que configuram a referida relação, por meio da disponibilidade de sua energia física.

Há que se observar, contudo que a relação de trabalho não deve ser confundida com a relação de emprego. Embora uma seja decorrente da outra e que o artigo 3º, parágrafo único da norma legal não faz distinção entre a espécie de emprego (com o vínculo da habitualidade e subordinação) e a condição de trabalhador (que pode ser voluntário, autônomo, portuário avulso, eventual, institucional e o estagiário), considera-se que toda relação de emprego é na sua essência uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

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).

Assim, é de fácil entendimento que a relação de emprego se refere à natureza da contratação em si independente da modalidade a que ela se enquadra, ou seja, pode ser autônoma ou subordinada, onde a autônoma se caracteriza pela prestação de serviço eventual do contratado para contratante, e a subordinada é quando o empregado presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário, conforme preconiza o próprio dispositivo acima mencionado.

Seguindo essa linha de raciocínio Delgado (2019) explica que a relação de trabalho se refere a todas as relações jurídicas que tem como característica uma prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer, isto é, que depende do labor humano e abrange toda e qualquer modalidade de contratação – entende-se aqui – admissível por lei, trata-se por tanto de um gênero. Já a relação de emprego compõe uma das modalidades da relação de trabalho, configurando um tipo específico, legal, próprio e inconfundível estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.

Todavia, Nascimento (2011, p. 588) não concorda que a relação de emprego na sua essência seja caracterizada por uma troca que compreende os institutos de compra e venda onde “o empregado vende o seu trabalho e, por essa transação, recebe um preço, que é a sua remuneração”, já que na visão dele (corroborada por outros juristas) o trabalho não é mercadoria porque é o produto dele, ou seja, o trabalho constitui-se como causa primária de todas as mercadorias, então não pode ser ao mesmo tempo o produto, especialmente porque a sua materialização ocorre no objeto que produz ou transforma.

Delgado (2019) ainda destaca que a relação empregatícia representa um grande marco sob os pontos de vista econômico-social e jurídico para o mundo ocidental, já que proporcionou uma tendência expansionista de submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea, por meio da sistematização de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos que deu origem ao Direito do Trabalho, o qual orienta e rege tais relações até hoje.

Por outro lado, estudiosos da área aduzem que o mercado de trabalho brasileiro é o mais flexível do mundo e isso, ao contrário do que se pensa aumentou muito a rotatividade de empregados, já que abriu aos empregadores a possibilidade de praticar demissões sem justa causa. Essa observação é feita especialmente nas faixas de qualificação menor, onde a intenção é reduzir os valores salariais, ao passo que nos segmentos mais qualificados a falta de mão de obra é altamente prejudicial para a empresa e por isso ela mesma investe na qualificação desejada (MELO, 2012).

Melo (2012) com esse entendimento justifica a existência das centrais sindicais, que segundo ele, existem para dar proteção aos direitos trabalhistas que começa na redução do percentual de trabalhadores sem contrato de trabalho formal, terceirização do trabalho, solidariedade nas responsabilidades trabalhistas no que se refere às

empresas terceirizadas e a empresa contratante, melhores condições de trabalho, fortalecimento das negociações coletivas e assim por diante.

Corroborando com essa colocação Costa (2005, p. 3) diz o seguinte:

[...] o sistema de relações de trabalho no Brasil foi estabelecido com a intenção de que os sindicatos fossem vertidos em órgãos de colaboração com o Estado e na promoção da paz social. Como moeda de troca da redução dos direitos políticos e da liberdade de organização e reivindicação, a CLT assegurava vantagens trabalhistas e sociais mínimas por intermédio de uma política populista de incorporação estratégica e limitada da massa de trabalhadores.

Fato notório e bastante comentado entre os órgãos governamentais é a crise econômica global que vem ocorrendo na última década, cuja preocupação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) paira sobre quais medidas serão tomadas se o comércio externo brasileiro se reduzir diante dessa crise, considerando que possa haver uma pressão por parte do patronato pelas flexibilizações das relações de trabalho (MELO, 2012).

Nota-se que essa preocupação já vem sendo sentida há quase uma década, porém diante do cenário atual de pandemia mundial (e não se pode dizer com certeza se o processo se adiantou), a flexibilização das condições de trabalho tornou-se impositiva com o objetivo de garantir direitos mínimos de ordem econômica, social ou tecnológica aos trabalhadores. Em outras palavras, trata-se de uma “[...] adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários” (FOLLONE, HERINGER, 2020, p. 9).

Independente dos ajustes legais pretendidos, não se pode esquecer do regramento basilar que orienta as relações de trabalho e emprego, dispostas pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º:

Art. 7 São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
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;  
XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

Follone e Heringer (2020) explicam que o Brasil, assim como boa parte do mundo vem recorrendo a medidas emergenciais de amparo aos empregos de seus cidadãos, guiados especialmente pelos órgãos sanitários e de saúde (OMS inclusive) no que diz respeito a pandemia do COVID-19, porém os impactos dessas medidas (mais flexíveis) ainda não são totalmente conhecidos. Diante do declínio da economia em virtude de uma situação nova e devastadora que é a pandemia do coronavírus milhares de empresas fecharam no país, enquanto outras ficaram impossibilitadas de exercer suas atividades, fato que gerou e ainda continua gerando inúmeras rescisões de contrato de trabalho.

Pelo lado positivo, as autoras comentam que agora mais do que antes, a flexibilização das normas se torna “[...] indispensável e necessária para manter a segurança jurídica e para manter o equilíbrio econômico e, ainda, diminuir o impacto causado pela suspensão das atividades econômicas e laborativas no Brasil” (FOLLONE, HERINGER, 2020, p. 16).

## 2.2 SUJEITOS QUE COMPÕEM A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para a caracterização da relação de emprego é fundamental que se estabeleça quais são os sujeitos que compõem essa relação, que segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 2º, § 1º e art. 3º) são os seguintes:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Embora a lei defina empregado e empregador como partes na relação de emprego, há autores que entendem que tais dispositivos não são capazes de explicar com clareza esse vínculo jurídico, ainda que a própria lei trate como sinônimos a relação de trabalho e a relação de emprego, tal como preconiza o art. 442 da CLT

dizendo “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (PAULO, ALEXANDRINO, 2010).

Paulo e Alexandrino (2010) explicam que diante da subordinação do empregado às ordens do empregador por meio do contrato individual de trabalho é que se configura legitimamente o vínculo obrigacional ao qual se chama relação de emprego. Avaliando então por esse princípio é que se conclui que o contrato de trabalho é o ato jurídico que cria a relação de emprego, onde esta representa o resultado da celebração do contrato e aquele é a causa do surgimento da relação.

Tais colocações não destoam do entendimento de Nascimento (2011) que menciona a dificuldade que há em países emergentes para definir cada figura dessa relação, sendo que muitas vezes cabe às decisões judiciais determinar os elementos constitutivos da tipificação com base na avaliação objetiva e das provas produzidas ao longo do processo para então dar o devido enquadramento jurídico ao contrato entre aquele que presta serviços e o que os recebe, no Brasil, empregado e empregador.

Considerando que a CLT foi criada há mais de seis décadas e que os processos produtivos sofreram grandes modificações em virtude especialmente das inovações tecnológicas, é fundamental que tais dispositivos sejam também modernizados, uma vez que a sociedade atual já mostra dificuldades de enquadrar as situações que rotineiramente aparecem para julgamento na justiça do trabalho ao vínculo jurídico criado na época.

Nesse sentido, Nascimento (2011, p. 645) acrescenta o seguinte:

Os principais pontos que não mais correspondem às necessidades das relações de emprego contemporâneas são os que não se distanciam do contrato a tempo pleno e duração indeterminada e os que se referem aos elementos fundamentais indicativos do modo como o trabalho é prestado para que se caracterize como vínculo de emprego.

O autor cita como exemplo o trabalho eventual, ao qual a lei trata como exceção ao contrato de emprego, fato que dificulta o entendimento de quando se está ou não diante de um caso desses e que por isso gera discussões jurídicas para que se possa chegar a um resultado de eventualidade ou não, sendo que se a lei criasse dispositivos que tratassem dessa modalidade de trabalho não haveriam dúvidas.

Delgado (2019) fala claramente dos requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego e para confirmar o entendimento de outros autores, fala do trabalhador eventual como um modelo clássico da dificuldade que se tem na hora de comprovar ou não o vínculo empregatício, pois nele estão quase todos os pressupostos que formam a relação empregatícia (trabalhador presta serviços ao tomador, de maneira subordinada, onerosa e com pessoalidade), entretanto, falta um único elemento que descaracteriza o vínculo que é a não eventualidade ou permanência, desse modo não há a vinculação do “empregado” na relação de emprego.

Além disso, o conceito de empregado dado pela lei remete a ideia de que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador será empregado, isso porque tal nomenclatura é utilizada no sentido de identificar um tipo especial de pessoa que trabalha como um termo técnico-jurídico próprio já que “[...] Empregado é a pessoa física que com pessoalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário” (NASCIMENTO, 211, p. 646)

Delgado (2019) faz uma observação a respeito do entendimento que parte da doutrina tem sobre os sujeitos da relação de emprego, onde alguns doutrinadores entendem que empregado e empregador representam na relação seres individuais, quando na verdade (no entendimento dele) o empregador se trata de um ser coletivo se observado pelo ponto de vista social, em que a vontade empresarial concretizada em ação atinge uma amplitude bem maior no contexto social que atua se comparada à vontade do empregado que se traduz apenas como manifestação meramente individual e que por si só produz efeitos no âmbito da própria relação empregatícia.

Essa concepção, de certa forma equivocada, advém do entendimento que o próprio Direito Civil tinha a respeito dos sujeitos da relação de emprego (seres individuais), cuja ideia de individualismo foi desnudada pelos movimento sindicais que validavam sim a ação social do ser coletivo empresarial, mas também passaram a apoiar os trabalhadores em ações conjuntas no intuito de expressar coletivamente a sua vontade e é nesse sentido que até hoje se respeita, inclusive com força de lei as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (DELGADO, 2019).

A classificação dos contratos de emprego pode ser decorrente da sua forma, duração, regulamentação e dos sujeitos, sendo que quanto a estes últimos podem ser singulares (contratação simples entre empregador e empregado) ou plúrimos (sujeitos

ativos e passivos podem ser vários, porém nem sempre determinados) tal como quando um empregador contrata vários trabalhadores para atuar em grupo (contrato de equipe); mais de um empregador contrata só um trabalhador (recepcionista de mais de um consultório); dois ou mais empregadores contratam uma equipe de trabalhadores com apenas um vínculo de trabalho (banda de músicos) (PAULO, ALEXANDRINO, 2010).

### 2.3 PRESSUPOSTOS DE CONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As relações de emprego necessitam de alguns pressupostos que as configuram como tais e a Consolidação das Leis do Trabalho os dispõe nos arts. 2º e 3º:

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.

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

Embora a lei se refira a tais elementos como configuradores das relações de emprego, a doutrina esclarece que os contratos de trabalho em geral também se utilizam desses requisitos para a formação do vínculo trabalhista, tal como ocorre nos contratos de trabalho não subordinados ou daqueles cujo tratamento ocorre fora da relação de emprego (NASCIMENTO, 2011).

Outro aspecto importante a ser mencionado é que para o Direito do Trabalho a configuração da relação empregatícia é fundamental, já que proporciona o cumprimento dos princípios e das regras legais que envolvem essa relação, assegurando por sua vez que as duas partes possam desempenhar o seu papel perante a sociedade de forma harmônica e justa (DELGADO, 2019).

### 2.3.1 Pessoaalidade

A pessoaalidade é o primeiro dos pressupostos que configuram as relações de emprego e significa que o empregado obrigatoriamente precisa ser pessoa física e como tal não pode ser fazer substituir por outra em suas obrigações assumidas na relação laboral, exceto quando há o consentimento expresso do empregador por algum motivo (PAULO, ALEXANDRINO, 2010).

Uma decisão proferida em 2020 pelo TRT 7 confirma as explicações doutrinárias:

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO. PESSOALIDADE NÃO CONFIGURADA. Como bem trilhado na origem, o acervo probatório carreado aos autos conduz à conclusão de que inexistia pessoaalidade na relação delineada, posto que o reclamante se fazia substituir por outro trabalhador, quando de suas ausências. Recurso improvido. (TRT-7 – RO: 00004036820195070038 CE, Relator: ANTONIO TEOFILIO FILHO, Data de Julgamento: 12/02/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/02/2020).

Tal como se observa na decisão supra mencionada, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, não acolheu o pedido de pagamento de verbas rescisórias ao reclamante que alegou prestar serviços para a reclamada em caráter pessoal e habitual, no entanto, em sede probatória não logrou êxito em demonstrar que tal argumento era verdadeiro, restando evidente a inexistência da pessoaalidade na relação, haja vista que o reclamante se fazia substituir por outro trabalhador, quando se ausentava do trabalho e por esse motivo teve seu recurso conhecido, porém negado o provimento.

O carácter *intuitu personae* dos contratos individuais de trabalho propõe que caso haja a substituição intermitente do trabalhador por outro ao longo da concretização dos serviços pactuados, descaracteriza a relação de emprego com aquele inicialmente contratado pela falta dos elementos de infungibilidade e intransferibilidade (NASCIMENTO, 2011).

Por outro lado, o trabalhador substituto gera uma situação jurídica nova e por esse motivo faz jus a todos os direitos inerentes ao trabalhador principal pelo período que exercer a determinada função para o qual foi substituído (DELGADO, 2019).

### 2.3.2 Habitualidade

A habitualidade é mais um pressuposto de configuração das relações empregatícias e se caracteriza pela prestação de serviços relacionados a atividade da empresa de forma habitual, que se concretiza pela prestação sucessiva e que não se esgota com uma única prestação. Os casos em que a prestação de serviços ocorre em atividades diferentes das desenvolvidas pela empresa não configura o vínculo, mas sim trabalho eventual por trabalhador autônomo, cujos direitos estabelecidos pela CLT não são capazes de alcançar (PAULO, ALEXANDRINO, 2010).

Não são raras as decisões dos tribunais que analisam processos que buscam o vínculo empregatício quando o trabalho eventual perde a sua razão de ser em virtude da não eventualidade. Veja-se uma dessas decisões:

VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO-EVENTUALIDADE. Na caracterização do trabalho eventual, Mauricio Godinho Delgado propõe os seguintes elementos característicos: "(a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; (b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; (c) curta duração do trabalho prestado; (d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador de serviços; (e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento". (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, p. 297). Não provado pela Reclamada a eventualidade, o reconhecimento do vínculo é medida que se impõe. (TRT – 2 100153767201550204467 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/05/2017).

Na decisão em comento o que se verifica é que houve o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício pelo autor da ação, ao qual a empresa reclamada não conseguiu comprovar o contrário, motivo pelo qual o vínculo foi efetivamente reconhecido pelos julgadores.

Há situações, porém, em que a habitualidade não significa necessariamente trabalho contínuo (diário), isto é, quando a atividade é alternada durante a semana e os serviços prestados estejam relacionados a atividade normal da empresa e que essa alternância é realizada com habitualidade (PAULO, ALEXANDRINO, 2010).

A doutrina reconhece que o conceito de não eventualidade é um dos mais controvertidos do ordenamento jurídico que envolve o Direito do Trabalho, tanto que o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício é um dos mais recebidos nos tribunais de todo o país e isso ocorre pelo fato de que a própria lei usou a expressão “serviços de natureza não eventual” ao passo que outras legislações preferiram usar a expressão “serviços de forma contínua” que, de um modo geral se traduz em um modo mais claro de dar sentido a “não-eventualidade” (DELGADO, 2019).

### 2.3.3 Subordinação

O trabalhador subordinado é aquele “[...] que se sujeita a um empregador, que é o titular dos instrumentos da produção, mediante salário que é o preço da subordinação” (FERRARI, et al., 2011, p. 43).

A subordinação como elemento caracterizador das relações de emprego, garante a tutela e a proteção da lei por admitir que o empregado possui a dependência econômica e a subordinação jurídica, definidas pela própria CLT para regular a forma de trabalho. Além disso, ainda que essas garantias não representam tudo aquilo que se deseja para os tempos atuais, trata-se de um modo lícito de sobrevivência que dá uma certa tranquilidade para aqueles que estão assegurados pelo vínculo empregatício, se comparados aos trabalhadores eventuais que não recebem esse amparo legal da CLT (NASCIMENTO, 2011).

Embora a subordinação seja um dos principais requisitos responsáveis pela configuração da relação de emprego, a própria definição dela “situação objetiva na qual alguém se põe à disposição de outrem para cumprir ordens e trabalhar sob o seu poder de direção,” não permite que a relação entre empregado e empregador esteja nivelada ao ponto discutirem livremente seus interesses entre um e outro, especialmente pela característica individual que os cerca (FERRARI, et al., 2011).

### 2.3.4 Alteridade

A alteridade se refere aos riscos do empreendimento que de acordo com a lei são arcados exclusivamente pelo empreendedor, ou seja, é o empregador que

assume todos os riscos da sua empresa que incluem a atividade desenvolvida, o estabelecimento, o contrato de trabalho e a execução dele. Entretanto, na doutrina é possível verificar que há divergências com relação a esse entendimento, sendo que alguns doutrinadores preferem se posicionar no sentido de dizer que essa responsabilidade sobre os riscos do negócio só recai sobre aqueles que desempenham atividades rigorosamente econômicas, isto é, que geram lucros (DELGADO, 2019).

Há nos tribunais diversas ações trabalhistas que buscam transferir os riscos do empreendimento para outrem, tal como essa mencionada abaixo, cuja decisão é do TRT1 e foi proferida em 2017:

VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ALTERIDADE. As provas carreadas corroboram a tese defensiva, ficando evidenciado que a relação do Autor com as Reclamadas era de prestador de serviço que atuava de forma autônoma, assumindo ele os riscos de seu negócio. Conclui-se que não é possível identificar, no conjunto probatório inserto nos autos, a presença de todos os elementos essenciais ao reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente os requisitos da alteridade e da subordinação jurídica. (TRT-1 – RO: 01002910220165010064 RJ, Relator: ANA MARIA SOARES DE MORAES, Data de Julgamento: 10/10/2017, Primeira Turma, Data de Publicação: 21/10/2017)

Em análise à decisão ora mencionada, percebe-se facilmente a relação da subordinação com a alteridade, haja vista que um trabalhador autônomo é responsável pelos riscos dos serviços que prestar, especialmente quando se trata de vendedor que, na prática não está diretamente sob os olhos do patrão ou de quem os gerencia. É nesse sentido, portanto, que o Tribunal Regional da 1ª Região examinou e não acolheu o pedido do reclamante para reconhecer o vínculo empregatício entre eles e por conseguinte condenar as reclamadas no pagamento verbas rescisórias e contratuais.

### 2.3.5 Onerosidade

A onerosidade é o pressuposto que indica que o empregado tem o dever de exercer uma atividade para o empregador em troca de uma remuneração (salário).

Essa troca tem um sentido jurídico chamado de alienação que nada mais é do que a transferência do direito ao produto integral do trabalho e em troca disso o empregado recebe um pagamento, que é a remuneração (NASCIMENTO, 2011).

Nesse sentido:

No contexto empregatício essa troca faz-se substantivamente por meio do contraponto prestação de trabalho *versus* parcelas salariais (ressalvadas as situações de interrupção contratual). Se a prestação de serviços realizar-se *sem intuito contraprestativo por parte do prestador* (laborando, no caso, com objetivos benevolentes, altruísticos e afins — *affectionis vel benevolentiae causa*), o contrato existente não será de emprego, por falta da onerosidade que lhe é atávica (DELGADO, 2019, p. 620).

Esse requisito demonstra a sua importância quando anula qualquer tipo de contrato de emprego que não estipula uma remuneração a ser paga em troca da prestação de serviço do empregado. Não é difícil entender que há uma troca (mesmo que desigual) entre empregador e empregado onde um entra com a sua força de trabalho (empregado), enquanto o outro entra com o salário (empregador) e tais informações tem por obrigação fazer parte do contrato de trabalho/emprego (DELGADO, 2019).

Demonstrados os fatores que compõem as relações de trabalho, no capítulo seguinte apresentar-se-ão os principais pontos de destaque da lei dos motoristas que incluem a regulamentação da atividade de motorista profissional e as regras pertinentes à mesma.

### **3. O MARCO INICIAL DA REGULAMENTAÇÃO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA PROFISSIONAL**

#### **3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE DE ACORDO COM A LEI 12.619/2012**

Caracteriza-se na função de motorista, segundo especificações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aquele que “Dirige veículos automotores, em geral, acionando os comandos de marcha e direção, conduzindo-o em trajeto indicado, para transportar, a curta e longa distância, passageiros, cargas, mercadorias e animais” (BRASIL, 2021).

Antes do advento da Lei 12.619/2012 a atividade de motorista era regulada pelas regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e foi criada em virtude das lacunas que a CLT não supria para esta categoria de trabalhador. Tal como um regramento específico, esta lei estabeleceu direitos e deveres específicos para esta atividade (FIGUEIRÔA JUNIOR,2012).

Com a regulamentação da atividade por lei própria, as questões que envolvem a atividade tais como deveres do motorista, jornada de trabalho, tempo de espera, intervalos e tempo de descanso foram tratadas pela Lei 12.619/2012, porém, dispõe o art. 235-C da referida lei 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”, ao passo que as outras peculiaridades da função foram amparadas pela referida lei (BRASIL, 2012).

Como é evidente, a chamada lei dos motoristas (lei 12.619/2012) não surtiu o efeito esperado que era melhorar as condições de trabalho de um modo geral, ao contrário, revela-se uma enorme incoerência quando fala por exemplo, das viagens de longa distância (acima de 24 horas fora da base, art. 235-D) e em outro dispositivo considera viagem de longa duração aquelas que compreendem mais de uma semana (§ 1º do art., 235-E) (SANTOS, 2012).

Um segundo ponto controverso sobre esses artigos destacado por Santos (2012) é que no art. 235-D o direito de descanso do motorista seria de 35 horas, enquanto que no § 1º do art. 235-E é de apenas 1 hora. A discussão paira justamente sobre a proporcionalidade entre os períodos trabalhados e o horário de descanso, restando claro que um equívoco foi cometido na disposição destes dois artigos.

Além destas questões mencionadas, outras também foram motivos de críticas não só por operadores do direito como também pelos empresários do ramo, cujo faturamento da empresa depende única e exclusivamente do transporte rodoviário. Isso porque a lei vetou o pagamento por tempo de viagem, distância percorrida e quantidade de produtos transportados no intuito de evitar excessos de velocidade e de carga. Por outro lado, como uma forma de estímulo ao motorista estabeleceu que as horas extraordinárias deveriam ser pagas no montante de 150% do salário normal e a hora em espera 130%, mas ambas apenas em caráter indenizatório e sem incidência de encargos trabalhistas (LIMA, 2012).

Essa lei causou impactos significantes para toda economia, haja vista que os custos com o transporte de cargas aumentaram devido ao tempo de carga e descarga e o aumento dos dissídios dos motoristas que inevitavelmente foram repassados num efeito cascata a toda a sociedade. Não bastasse isso, os próprios motoristas não sentiram vantagem em alguns pontos dessa lei, uma vez que as próprias rodovias do Brasil não estão preparadas para abarcar regras que impõem paradas obrigatórias em trechos que não possuem suporte para tal finalidade.

Apenas 3 anos depois da entrada em vigor da Lei 12.619/2012 a insatisfação especialmente com o valor do frete e dos pedágios por parte dos motoristas (entre outras reivindicações) fez com que houvesse uma paralização nacional dos caminhoneiros, fato que culminou com a sanção pela Presidência da República (sem vetos) do projeto de lei que entre outras coisas barateava o custo do frete, porém retirava direitos dos motoristas empregados e a extensão do tempo de jornada, projeto este que foi aprovado pela Câmara dos Deputados. Então, vendo a necessidade de uma imediata e robusta reforma na lei dos motoristas, entrou em vigor a Lei n. 13.103/2015, que alterou quase toda a lei anterior, mas nem isso retirou delas o rótulo de retrocesso e precarização (PASSOS, 2015).

### 3.2 NOVIDADES TRAZIDAS PELA LEI 13.103/2015

Apesar da função de motorista já ter recebido amparo especial da Lei 12.619/2012, a regulamentação da profissão só ganhou força pela com o advento da Lei 13.103/2015 que alterou a lei anterior e já de início estipulou que o alcance desta norma é mais abrangente no intuito de abarcar todos os trabalhadores da categoria

de motorista (celetistas ou não) e não apenas os motoristas empregados como era antes.

O art. 2º da Lei 13.103/2015 também traz mudanças relevantes no que se refere aos direitos dos motoristas profissionais:

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;

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, 2015).

Nota-se que houve por parte do legislador uma preocupação em especial com a formação e o aperfeiçoamento profissional do motorista e também com a saúde dele, uma vez que não possui local fixo de trabalho. Entretanto, críticos a essa lei não vêm vantagens na mesma, inclusive a tratam como um retrocesso e que apenas representa uma grande precarização para a categoria, já que entendem que muitas das regras estabelecidas nesta lei não cumprem a função social para a qual foram redigidas, mas sim abrem lacunas para o cumprimento de jornadas exaustivas e baixa remuneração (PASSOS, 2015).

Críticas à parte, no art. 235-B estão estabelecidos os deveres do motorista profissional:

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

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 nº 9.503, 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.

Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.’ (NR) (BRASIL, 2015).

As alterações trazidas pela Lei 13.103/2015 mencionam especificamente no referido artigo que um dos deveres do motorista profissional “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 nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro (inciso III)”, dispositivo que antes (na lei 12.619/2012) dizia apenas que era dever do motorista profissional “respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso (inciso III)” (BRASIL, 2015).

Essa previsão a que se refere o inciso III do art.235-B dispõe sobre o controle e a responsabilidade de registrar os períodos de descanso e de condução sob pena de sofrer penalidades. Esses períodos estão dispostos no art. 67-C do Código de Trânsito Brasileiro e determina que para cada 5 (cinco) horas e meia ininterruptos de direção o motorista de carga deverá usufruir de 30 (trinta) minutos de descanso dentro de cada 6 (seis) horas e para os motoristas de transporte de passageiros deverão ser

respeitados 30 (trinta) minutos de descanso a cada 4 (quatro) horas na direção (BRASIL, 2015).

### 3.2.1 Jornada de trabalho

Uma das alterações mais significantes trazidas pela Lei 13.103/2015 se refere a jornada de trabalho. O art. 2º quando trata dos direitos dos motoristas profissionais, dispõe no inciso V, alínea “b” que é um direito do motorista empregado “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” (BRASIL, 2015).

O art. 235-C estabelece que é de 8 horas a jornada diária de trabalho do motorista profissional, sendo admitida prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou até 4 horas, desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A jornada de trabalho do motorista mesmo que empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos, salvo em caso de previsão contratual que assim os defina.

Embora o a lei seja clara ao estabelecer que é direito do motorista empregado ter a sua jornada controlada e registrada por ele mesmo através de anotações em diário de bordo, ficha de trabalho ou papeleta, a empresa também pode e deve fazer tal controle. Isso porque a jurisprudência mostra que nos casos em que a empresa reclamada não juntou provas contrárias as alegações do motorista, foi condenada ao pagamento das horas conforme apresentado pelo motorista, como se pode observar na ementa a seguir:

HORAS EXTRAS. MOTORISTA. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DE JORNADA. ESTATUTO DO MOTORISTA – LEI 13103/15 (ART. 235-B, III, DA CLT E ART. 67-E DO CTB). 1. O marco referencial do Estatuto do Motorista é a sujeição da atividade a controles rígidos e redundantes de horário (tacógrafo, e mais a papeleta, diário de bordo ou ficha de registro externo), com rompimento do tabu relativo à alegação de trabalho externo (art. 62, I, da CLT). 2. De acordo com o art. 2º, V, b, da Lei n. 13.103/2015, o controle de jornada e de tempo de direção são obrigatórios. O art. 67-E do CTB confirma que deve haver registrador instantâneo do tempo de direção. Esses controles, de acordo com o art. 105, II, do CTB, e do art. 2º da Resolução 405 do CONTRAN, deverão ser feitos prioritariamente por tacógrafo ou congênere (equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, como rastreamento satelital), a cargo do empregador, e, na sua impossibilidade, por papeleta, diário de

bordo ou ficha externa, a cargo do motorista, com a fiscalização do empregador. (TRT-4 – RO: 00006061120135040204, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/03/2015).

Destaca-se que nem todo o período em que o motorista está no caminhão é considerado para fins de cálculo para a jornada de trabalho tal como disposto no parágrafo 1º do art. 235-C: “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” (BRASIL, 2015).

### 3.2.2 Obrigatoriedade do exame toxicológico

Dentre as alterações da nova “lei dos motoristas”, uma que se destacou é a obrigatoriedade da realização do exame toxicológico para condutores das categorias “c”, “D” ou “E”, obrigação esta prevista no Código de Trânsito Brasileiro (art. 148-A e 165-B), sendo que a recusa na realização deste exame ou falta da renovação dele nos termos da lei implica em infração gravíssima e penalidade de “multa (cinco vezes) e suspensão do direito de dirigir por 3 (três) meses, condicionado o levantamento da suspensão à inclusão no Renach de resultado negativo em novo exame” (BRASIL, 2015).

Além disso, a obrigatoriedade desse exame também está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho nos arts. 168, § 6 e 7, onde a norma fala dos exames a serem apresentados na admissão, na periodicidade do trabalho e na demissão, cuja finalidade do exame é aferir o consumo de substâncias psicoativas que, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção do motorista (BRASIL, 2015).

Nenhuma norma anteriormente fazia menção à realização de exames desse tipo para motoristas de transportes de passageiros ou de cargas (categorias C, D e E de habilitação), sendo que a justificativa para a implantação dessa obrigatoriedade é a redução do número de acidentes envolvendo motoristas sob o efeito de drogas e álcool. Apesar disso, de 2016 que foi quando se iniciou a obrigatoriedade da realização do exame até 2020 foram flagrados com algum tipo de droga no corpo 170

mil motoristas segundo apontou um estudo realizado pelo SOS Estradas em conjunto com a Associação Brasileira de Laboratórios de Toxicologia (MACHADO, 2020).

Machado (2020) explica que houve bastante rejeição especialmente dos motoristas e até questionamentos junto aos tribunais quanto ao exame toxicológico, não só pelo valor elevado do exame (em média de R\$ 200,00) como também pela restrição preventiva que impede condutores que tem interesse em alterar a categoria da sua carteira nacional de habilitação (CNH) para “C”, “D” ou “E”, porém a obrigatoriedade está mantida nos termos em que foi proposta pela Lei 13.103/2015.

As substâncias detectadas no exame toxicológico e que causam reprovação são dos grupos da cocaína (crack, merla entre outras); maconha e derivados; anfetaminas; analgésicos à base de opiáceos e derivados (heroína, morfina, codeína); metanfetaminas (MDMA, MDA), rebite (nobésio) e inibidores de apetite (Anfepramona, Mazindol e Femproporex) (GUERIN, 2021).

### 3.3 QUESTÕES CONTROVERSAS SOBRE A LEI 13.103/2015

Em análise mais aprofundada aos dispositivos da lei dos motoristas é possível perceber que na sua maioria ela trata do descanso dos profissionais e que em muitos momentos fere a norma constitucional, sendo por esse motivo que muitos juristas entendem que no modo como foi sancionada é inconstitucional, tanto que a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322, no intuito de questionar a referida lei, sob o argumento de que ela retirou dos motoristas direitos já consolidados por outras normas como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Código de Transito Brasileiro (CTB) e Lei 12.619/2012 (STF, 2015).

Em contrapartida, há uma ação declaratória de constitucionalidade (ADC 75) ajuizada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT), argumentando que a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, indiretamente, tentam afastar a aplicação da norma (Lei 13.103/2015) e por esse motivo requer liminar de suspensão da tramitação de ações que tem como objeto a aplicação da lei até o final do julgamento da matéria pelo STF (AGÊNCIA CNT, 2020).

No mesmo sentido, há nos Tribunais Regionais do Trabalho diversas ações que especificam os pontos que consideram inconstitucionais. Veja-se um exemplo na decisão abaixo:

ARGUIÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE. JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS RODOVIÁRIOS. ART. 235-C, CAPUT DA CLT (LEI 13.103/2015). DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO. DIREITO À SEGURANÇA VIÁRIA. É inconstitucional o art. 235-C da CLT, caput, na redação dada pela Lei 13.103/2015, por violação ao art. 7º, incisos XIII e XXII, da CR/88, e ao valor constitucional da segurança rodoviária, art. 144, § 10, da CR/88. É direito do trabalhador brasileiro a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança como preconiza o art. 7º, XXII, em sintonia com a Convenção 155 da OIT, a Declaração Universal de Direitos do Homem, Convenção Americana sobre Direitos Humanos e Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural, residindo na força normativa do citado inciso o limite à negociação coletiva do segmento econômico-profissional para autorizar prorrogação da jornada do motorista ao volante por até 12 horas diárias. As normas limitadoras de jornada são um dos instrumentos para concretização do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho jornada essa balizada pelo inciso XIII do art. 7º da CF/88 ao que se somam a orientação específica para a categoria econômico-profissional dada pela Convenção 153 da OIT, de 27/07/1979 e Regulamento 561/2006, do Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, que indicam como a comunidade internacional limita as horas ao volante do motorista profissional. Na medida em que os dados estatísticos e estudos científicos demonstram a correlação direta entre o excesso de jornada e o aumento de acidentes em rodovias brasileiras compõem o substrato fático comprovador da imperatividade de, por meio da limitação da jornada, contribuir para reduzir riscos inerentes ao trabalho do motorista profissional e garantir segurança viária aos cidadãos brasileiros. Ademais, o resultado do processo interpretativo sobre a realidade, preenchido pelos dados estatísticos e estudos científicos, que não podem e não devem ser desconsiderados, realiza a finalidade do mandamento constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho do motorista profissional. Nesse sentido, o art. 235-C, caput, da CLT contraria o conteúdo material e axiológico do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho do motorista profissional, o que o torna incompatível com os referidos artigos da Constituição Federal. Inconstitucionalidade reconhecida pela maioria não absoluta do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (TRT-1 – Incidente De Arguição de Inconstitucionalidade Cível: 01008537220175010000 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 17/06/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 16/07/2021)

Observa-se na decisão acima mencionada que a arguição de inconstitucionalidade paira sobre a jornada de trabalho dos motoristas que segundo a Lei 13.103/2015 altera o art. Art. 235-C da CLT, dispondo que a “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”, porém a Constituição Federal estabelece no art. 7º, incisos XIII, XVI e XXII que a duração do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII) e que caso seja, o pagamento das horas suplementares será realizado com acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal (inciso XVI).

Com base nesses preceitos legais e também considerando que o art. 59 da CLT dispõe que a prorrogação da jornada normal só pode ocorrer em no máximo duas horas, mediante acordo coletivo ou individual e que o trabalho extraordinário é de caráter estrito e excepcional, a jornada do motorista profissional estendida até 4 horas diárias viola diretamente tais preceitos, não só na questão da jornada de trabalho excessiva (12 horas diárias) como também nas questões que visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho (saúde, higiene e segurança) conforme preconiza o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal.

Dentre outras discussões, o Tribunal Pleno do TRT1 avaliou a questão com bastante detalhamento, sendo que a relatora conheceu do incidente e acolheu a arguição de inconstitucionalidade do art. 235-C da CLT (alterado pela Lei 13.103/2015), por violação ao art. 7º, incisos XIII e XXII da Constituição Federal, e ao valor constitucional da segurança rodoviária, art. 144, § 10, da Constituição Federal, porém a referida violação não foi reconhecida por maioria absoluta dos votos.

Outra questão controversa se refere ao tempo de espera do motorista entre carga e descarga nas dependências do embarcador ou destinatário e também nas barreiras de fiscalização de pesagem ou alfandegárias já que a lei determina não fazer parte da jornada de trabalho, muito menos é passível de pagamento de horas extras, fato que na opinião da Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná (FETROPAR) é inadmissível, pois representa um grande retrocesso para as lutas da categoria, uma vez que pela lógica se o motorista está esperando uma carga ou uma descarga no pátio do embarcador ou destinatário ele está à disposição da empresa, o que configura o trabalho sem remuneração (NICOLADELI, PASSOS, 2016).

A legislação anterior era mais restritiva também com relação ao comissionamento, sendo que com a Lei 13.103/2015 a remuneração variável é estimulada pela distância, tempo de viagem ou quantidade de produtos transportados. Por outro lado, a nova lei não estabeleceu um piso legal normativo para a categoria, fato que tende a culminar em redução salarial do motorista que para compensar na

comissão trabalhará mais, colocando em risco não só a via como também a sua própria vida (NICOLADELI, PERES, 2015).

### 3.4 ALTERAÇÕES NA CLT EM VIRTUDE DA NOVA LEI DOS MOTORISTAS

A Lei 13.103/2015 trouxe diversas alterações para a norma trabalhista usual (CLT) começando pelo art. 71, § 5º que trata do intervalo para repouso e alimentação do motorista:

Art. 71: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, 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 de 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 remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.”

A obrigatoriedade da realização do exame toxicológico também foi uma alteração da Lei 13.103/2015 e está disposta no art. 168, § 6º e 7º da CLT, o qual exige que o exame seja realizado “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”, bem como determina que a janela de detecção mínima é de 90 (noventa) dias para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo no entanto o condutor utilizar o exame realizado para fins de alteração ou renovação da carteira nacional de habilitação (CNH) desde que realizado nos últimos 60 dias (BRASIL, 2015).

O art. 235 da CLT passou a ser tratado como seção especial em que preconiza que tais preceitos especiais são aplicados ao motorista profissional empregado de transporte rodoviário coletivo de passageiros e de transporte rodoviário de cargas (art.

235-A); determina os deveres do motorista profissional empregado (art. 235-B); estabelece a jornada diária de trabalho do motorista profissional (art. 235-C) e o repouso semanal (235-D), bem como estipula o fracionamento do intervalo de condução (art. 235-E); possibilita que a jornada especial de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso seja convencionada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 235-F) e permite a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados ou o comissionamento ou outro tipo de vantagem dentro dos termos legais (art. 235-G) (BRASIL, 2015).

Conforme amplamente debatido, tais alterações ainda geram ações judiciais por parte especialmente dos órgãos ligados aos trabalhadores de transportes rodoviários, sendo que o julgamento da ação direta de inconstitucionalidade (ADI 5322) ainda não foi encerrado.

Enquanto isso, a justiça do trabalho tenta equilibrar as relações de trabalho naquilo que lhe compete, no entanto, os impactos na demanda de reclamações trabalhistas continuam em ritmo acelerado conforme se demonstrará no capítulo a seguir.

## 4. A JUSTIÇA DO TRABALHO E A NOVA LEI DOS MOTORISTAS

### 4.1 OS IMPACTOS DA LEI 13.103/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Com as alterações realizadas pela Lei 13.103/2015 na CLT, a maior discussão é em torno dos prejuízos que a nova regra porventura trouxe para os motoristas profissionais. O objetivo da criação desta nova norma era beneficiar os motoristas de um modo geral quanto à questão do contrato de trabalho, que antes os diferenciava de forma evidente no que diz respeito aos seus direitos sociais e também quanto à sua formação profissional e outros benefícios, porém, os aspectos controvertidos da lei a tornaram inútil aos olhos da categoria (MORAES, 2015).

Apesar não haverem números recentes que mostram se a demanda trabalhista aumentou depois da nova lei, a jornada de trabalho é um dos temas mais recorrentes na justiça do trabalho, isso porque antes os tribunais do trabalho não reconheciam a jornada de trabalho do motorista baseada nos meios de controle do veículo como sistemas de satélite e tacógrafos por exemplo, mas sim quando o motorista conseguia comprovar por outros meios essa jornada (COELHO, 2015).

Entendendo a necessidade de estabelecer uma regra específica para estas situações, a Lei 13.103/2015 trouxe ao art. 67 do Código de Trânsito Brasileiro algumas inclusões:

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.

Seguindo o que preceitua este dispositivo e corroborando com aquilo que a jurisprudência já aplicava nos casos concretos, a comprovação da jornada de trabalho é ônus do motorista desde que observadas as regras para descanso, sendo que estas sim serão fiscalizadas também pelo tacógrafo além de anotações do próprio motorista em diário de bordo.

Tal imposição legal veio para dar mais proteção ao trabalhador externo, já que o controle de jornada nesse sentido é de difícil comprovação. Entretanto, essa anotação a qual se refere a lei deve ser realizada de forma real, verídica e é um direito do motorista especialmente porque ele é quem realiza o trabalho e atualmente a questão do reconhecimento da sobrejornada no caso desse tipo de trabalho externo não representa mais excludentes, ainda mais quando a veracidade dos fatos pode ser confirmada também pelos meios eletrônicos adaptados ao veículo (rastreador, satélite etc.) (PIRES, 2018).

Antes da implementação da Lei dos motoristas a regra era a de que o motorista não se submetia ao regime de controle de jornada, cuja disposição é do art. 62, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo entendimento de que esse tipo de atividade externa era incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Na concepção do ilustríssimo Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região, Amaury Rodrigues Pinto Junior (2016), um dos principais impactos da Lei 13.103/2015 para a justiça do trabalho foi a possibilidade de reconhecer que o empregador possui responsabilidade objetiva sobre os danos corporais e patrimoniais causados aos trabalhadores do transporte de passageiros e de cargas em decorrência de acidentes automobilísticos, haja vista que muitos dos acidentes que envolvem esse tipo de veículo ocorrem por excesso de jornada e ausência de intervalo de descanso e de repouso em viagens de longa distância.

Embora a Lei nº 12.619/2012 tenha sido a primeira a regulamentar a profissão de motorista ela foi omissa em aspectos importantes da atividade tal como a regulamentação do recebimento das horas extras o que por sua vez provocava o abuso por parte dos empregadores e conseqüentemente o desrespeito aos direitos básicos dos trabalhadores da estrada, fato que culminou em movimentos que induziram alterações desta lei, fazendo surgir então a Lei 13.103/2015 (PINTO JUNIOR, 2016).

Há que se ressaltar, contudo, que é notório que esta lei ainda não abarca todas as necessidades da categoria e pior que isso, em alguns aspectos até é considerada inconstitucional, conforme já debatido anteriormente.

Nesse sentido, Oliveira (2019) explica que não basta somente a edição de uma nova lei para resolver as questões do transporte no Brasil, além dos impactos jurídicos da nova norma é preciso pensar nos impactos econômicos que a falta de investimentos causa para o setor produtivo e também de cargas. Isso porque a discussão sobre as condições de tráfego nas rodovias é motivo de revolta para os motoristas, já que atrapalha profundamente o fluxo de entrada e saída de mercadorias em várias regiões do país.

Alguns juristas entendem que a Lei nº 13.103/2015 vem mostrando aos poucos seus impactos negativos para a justiça do trabalho, primeiro pela questão da jornada de trabalho, segundo pelo patamar digno da remuneração dos motoristas que agora permite o comissionamento baseado na distância percorrida, tempo de viagem e produtos transportados e terceiro pelas repercussões dessa lei sobre os objetivos almejados pela sociedade, já que foram colocados em primeiro plano os interesses econômicos e não a efetiva segurança dos motoristas como se dizia ser o fundamento para a elaboração da referida lei (MORAES, 2015).

#### 4.2 DIREITOS E DEVERES DO MOTORISTA PROFISSIONAL EMPREGADO

Os direitos dos motoristas estão dispostos art. 2º da Lei nº 13.103/2015 e são os seguintes:

- 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, 2015);

Esses direitos, embora dispostos de forma bem específica não interferem em outros que são decorrentes de outras leis que porventura abarquem a categoria de motorista profissional. Ressalta-se que estes direitos se referem apenas aos trabalhadores do transporte de passageiros e de cargas, entretanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também garante aos motoristas a proteção no que se refere ao contrato de trabalho de forma geral como o direito à assinatura na carteira de trabalho, direitos sociais entre outros (arts. 6º ao 11 e arts. 194 ao 204 da CRFB/1988) (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2015).

Avaliando pela ótica dos direitos sociais, todos os incisos do art. 2º consistem neles referente ao inciso I e ao contrário da Lei 12.619/2012 a Lei 13.103/2015 estabeleceu que os programas de formação e aperfeiçoamento devem seguir as regras previstas no art. 145, IV do Código de Trânsito Brasileiro, conforme normatização Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) e em cooperação com o poder público (BRASIL, 2015).

Jorge Neto e Cavalcante (2015) explicam que no caso do inciso II, a menção desse direito em lei não o regulamenta nos termos em que permite e exige a sua fiscalização perante as empresas de transporte. E em simples análise aos incisos III e IV (proteção do Estado contra ações criminosas e contar com serviços de saúde) já se percebe que se tratam de direitos sociais, no entanto, são direitos constitucionais de qualquer indivíduo e em qualquer emprego, sendo a menção deles consideradas por muitos juristas como desnecessárias.

O inciso V do mesmo art. 2º ainda trata de alguns direitos que se relacionam especificamente com o motorista empregado, tal como se verifica a seguir:

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, acritério 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, 2015).

Dentre os direitos dos motoristas empregados, não responder por prejuízos causados ao empregador constitui um direito contratual, pois segue os parâmetros de qualquer outro contrato de trabalho, onde o trabalhador não responde de forma objetiva a qualquer prejuízo que cause ao empregador, pois há a necessidade de provar o dolo, a culpa, a negligência, a imprudência ou a imperícia (elemento subjetivo) (MORAES, 2015).

O controle de jornada feito por ele mesmo conforme amplamente debatido também é um direito do motorista empregado, inclusive é uma das questões mais discutidas em ações trabalhistas especialmente porque raramente a empresa reclamada apresenta provas em contrário desse controle, sendo condenada na maioria das em horas extras além do permitido e intervalos suprimidos ou pagos de forma irregular.

A questão da contratação de seguro de vida para o motorista também já é tema pacificado nos tribunais regionais do trabalho:

MOTORISTA PROFISSIONAL. DESCONTO SALARIAL. CUSTEIO SEGURO DE VIDA. ILEGALIDADE. A Lei nº 12.619/2012, assegura ao profissional motorista que o empregador custeie o benefício do seguro obrigatório, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades. A Lei nº 13.103/2015 manteve tal obrigação legal, que independe de regulamentação ou de negociação coletiva, esta admitida somente para estabelecer condição mais vantajosa para o profissional. Assim, não pode o empregador, mesmo com autorização de desconto do empregado, exigir deste a parcela de custeio. (TRT-15 – ROT: 00106387620165150103 0010638-76.2016.5.15.0103, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 16/09/2019).

No caso apresentado a empresa descontava do motorista empregado a parcela do seguro de vida, cuja obrigação é decorrente de lei e só é passível de negociação ou acordo coletivo desde que mais benéfico ao réu. Sob o entendimento de que de forma nenhuma o desconto do seguro do próprio motorista é benéfico para ele, a decisão considerou ilegal os descontos comprovados nas folhas de pagamento do empregado, sendo que nesse quesito a empresa foi condenada a devolver os valores descontados a título de seguro de vida ao motorista.

#### 4.3 DECISÕES DO TST, TRT e do STF A RESPEITO DO PASSIVO TRABALHISTA DOS MOTORISTAS DEPOIS DE 2015

Em simples verificação às jurisprudências do país é possível perceber que o passivo trabalhista depois do advento da Lei 13.103/2015 continua a fazer volume nos tribunais, tanto nos regionais quanto nos superiores. Todos os aspectos mencionados na lei já foram alvos de ações trabalhistas de alguma forma conforme poderá ser observado nas decisões a seguir.

Veja desta decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. TRANSPORTADORA. DESCUMPRIMENTO CONTUMAZ DE NORMAS DAS NORMAS DO MOTORISTA PROFISSIONAL. LEI 13103/2015. LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO E DOS INTERVALOS INTER e INTRAJORNADAS. Os argumentos da empresa discrepam do quadro fático registrado pelo TRT, segundo o qual "ficou devidamente comprovado que a Reclamada não cumpre os limites de jornada e não observa o correto cumprimento dos intervalos de condução dos motoristas e os inter e intrajornada, pondo em risco a segurança dos trabalhadores e dos demais usuários do sistema de transporte rodoviário". Logo, para acolher suas pretensões, necessário seria o reexame da matéria fática, procedimento vedado nesta instância extraordinária. Incidência das Súmulas 126 e 296/TST. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DANO MORAL COLETIVO. No que se refere ao quantum indenizatório, verifica-se que ao fixar a indenização por dano moral coletivo, o Tribunal Regional levou em consideração a gravidade dos fatos, o porte econômico da reclamada, o seu grau de culpa e o caráter pedagógico da medida. Nesse contexto, não se mostra desproporcional o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) . Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 101129820155030129, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019)

O objeto da decisão acima mencionada é a indenização por danos morais requerida coletivamente em virtude do descumprimento do limite da jornada de trabalho, bem como a inobservância do cumprimento correto dos intervalos de condução dos motoristas por parte da empregadora, fato que colocava em risco a segurança não só dos trabalhadores como também a dos usuários do sistema de transporte rodoviário. Embora a empregadora tenha alegado em sua defesa que os fatos arguidos pelos trabalhadores não correspondiam a verdade, não apresentou prova contrária, fato que culminou na condenação da mesma em primeiro grau R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), decisão mantida em sede superior.

Ressalta-se que as matérias trabalhistas que envolvem preceitos constitucionais são analisadas e julgadas pelo Supremo Tribunal Federal, tal como se verifica no Recurso Extraordinário abaixo:

AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. FUNDAMENTAÇÃO A RESPEITO DA REPERCUSSÃO GERAL. INSUFICIÊNCIA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. INCIDÊNCIA DAS SÚMULAS 282 E 356 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. REAPRECIÇÃO DE PROVAS. INADMISSIBILIDADE. SÚMULA 279 DO STF. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. SÚMULA 636 DO STF. OFENSA CONSTITUCIONAL REFLEXA. 1. Os Recursos Extraordinários somente serão conhecidos e julgados, quando essenciais e relevantes as questões constitucionais a serem analisadas, sendo imprescindível ao recorrente, em sua petição de interposição de recurso, a apresentação formal e motivada da repercussão geral, que demonstre, perante o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, a existência de acentuado interesse geral na solução das questões constitucionais discutidas no processo, que transcenda a defesa puramente de interesses subjetivos e particulares. 2. A obrigação do recorrente em apresentar formal e motivadamente a preliminar de repercussão geral, que demonstre sob o ponto de vista econômico, político, social ou jurídico, a relevância da questão constitucional debatida que ultrapasse os interesses subjetivos da causa, conforme exigência constitucional e legal (art. 102, § 3º, da CF/88, c/c art. 1.035, § 2º, do CPC/2015), não se confunde com meras invocações desacompanhadas de sólidos fundamentos no sentido de que o tema controvertido é portador de ampla repercussão e de suma importância para o cenário econômico, político, social ou jurídico, ou que não interessa única e simplesmente às partes envolvidas na lide, muito menos ainda divagações de que a jurisprudência do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL é incontroversa no tocante à causa debatida, entre outras de igual patamar argumentativo. 3. O Juízo de origem não analisou a questão constitucional veiculada, não tendo sido esgotados todos os mecanismos ordinários de discussão, INEXISTINDO, portanto, o NECESSÁRIO PREQUESTIONAMENTO EXPLÍCITO, que pressupõe o debate e a decisão prévios sobre o tema jurígeno constitucional versado no recurso. Incidência das Súmulas 282 e 356 do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 4. A reversão do acórdão passa necessariamente pela revisão das provas. Incide, portanto, o óbice da Súmula 279 (Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário) desta CORTE. 5. Tendo o acórdão recorrido solucionado as questões a si postas com base em preceitos de ordem infraconstitucional, não há espaço para a admissão de Recurso Extraordinário, que supõe matéria constitucional prequestionada explicitamente. 6. Agravo interno a que se nega provimento. (RE 1111124 AgR, Relator (a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 12/03/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-054 DIVULG 19-03-2019 PUBLIC 20-03-2019) (STF - AgR RE: 1111124 CE - CEARÁ 0808399-94.2016.4.05.8100, Relator: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2019, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-054 20-03-2019)

No caso em comento foi interposto agravo interno contra decisão que negou seguimento ao recurso extraordinário pela deficiência de demonstração de repercussão geral de matéria constitucional; sem prequestionamento e aplicação do debate sobre o teor das Súmulas 279 e 636 do Supremo Tribunal Federal.

A origem do pedido foi para que fosse declarado nulo “todo e qualquer ato e/ou exigência para realização de exame toxicológico de larga janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias previamente a admissão e por ocasião do desligamento de motoristas, o qual foi julgado improcedente sob os fundamentos de que as normas impugnadas fazem parte de políticas públicas de prevenção no trânsito e seguem a lei pertinente, que por sua vez representa a segurança dos usuários das estradas, bem como o exame toxicológico é uma forma de coibir a ingestão de drogas pelos motoristas que o fazem no intuito de aumentar a sua remuneração por meio da “produtividade”. Por entender que o recurso não constituiu os devidos pressupostos de admissibilidade, o mesmo teve negado o seu provimento pela Primeira Turma do STF, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes.

Nos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país são diversas as ações trabalhistas que envolvem a Lei nº 13.103/2015, especialmente sobre a questão do controle de jornada:

RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA. TRANSPORTE DE CARGAS. CONTRATO DE TRABALHO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 12.619/2012 E 13.103/2015. CONTROLE DE JORNADA. OBRIGATORIEDADE. Restando demonstrado que o contrato de trabalho encontrava-se sob a égide das Leis nºs 12.619/2012 e 13.103/2015, era obrigatório o controle de jornada. Nesse diapasão, ausentes os espelhos de ponto, presumem-se verdadeiros os horários declinados na inicial, que, no entanto, deverão ser balizados pelo conjunto fático-probatório contido nos autos. Recurso parcialmente provido. (Processo: ROT - 0001009-91.2018.5.06.0351, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 10/06/2021, Quarta Turma, Data da assinatura: 10/06/2021) (TRT-6 - RO: 00010099120185060351, Data de Julgamento: 10/06/2021, Quarta Turma, Data de Publicação: 10/06/2021).

Na decisão mencionada a origem da ação se refere ao pedido de horas extras e intervalo intrajornada pelo autor da ação já que não gozava do período de descanso conforme determina a lei, sendo que apenas dispunha de dois intervalos 30 minutos cada para refeição e que após esse breve período já voltava às atividades e que a sua jornada de trabalho se iniciava 05h30min às 08h, das 08h30min às 12h30min e das 13h às 18h30min, totalizando 11 horas de trabalho efetivo.

A reclamada por sua vez, não conseguiu comprovar o contrário do alegado e com as devidas observações, foi condenada ao pagamento das referidas horas extras acrescidas das incidências e correções pertinentes.

No mesmo sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. A. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. RECLAMAÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AFIRMAÇÃO DE MISERABILIDADE JURÍDICA. O reclamante faz jus à gratuidade de justiça, por receber salário inferior ao patamar legal. Negado provimento. B. JORNADA DE TRABALHO. A Lei 13.103/2015, art. 2º, V, alínea b, estabeleceu ao motorista profissional empregado o direito de ter a "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". Assim, tendo em vista que a ré deixou de apresentar os controles de frequência do autor, encargo que lhe cabia, presume-se verdadeira a jornada declinada na inicial. Recurso desprovido. (TRT-1 - RO: 01016445020175010482 RJ, Relator: ALEXANDRE TEIXEIRA DE FREITAS BASTOS CUNHA, Data de Julgamento: 25/06/2019, Gabinete do Desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Publicação: 05/07/2019).

Observa-se na decisão supra mencionada que o autor da ação pleiteou o pagamento de horas extras e intervalo sob o argumento de que a empresa não pagava todas as horas extras exercidas pelo motorista, sendo que as que pagava não era de acordo com o que diz a lei (50% ou 100%). Considerando que a lei atual determina que a anotação da jornada de trabalho é um direito do motorista e em caso de controvérsia a empresa deve apresentar as provas em contrário, fato que não ocorreu, a decisão não acolheu o recurso da reclamada.

Como se pode verificar facilmente pelas decisões dos tribunais do trabalho, a Lei 13.103/2015 possui diversos pontos que ainda são discutidos em sede processual, isso sem mencionar o posicionamento de alguns órgãos ligados aos trabalhadores da categoria de motorista do transporte de cargas e de pessoas e também alguns juristas que entendem que há claras inconstitucionalidades na referida lei.

A busca do judiciário pelo equilíbrio das relações de trabalho é incansável e enquanto não se resolvem as questões que envolvem a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade da lei dos motoristas, a constituição é a norma primordial para resguardar os direitos destes trabalhadores (MORAES, 2015).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se diante da elaboração deste trabalho de curso que apesar da regulamentação da atividade de motorista profissional, há vários pontos de descontentamento na categoria. Embora a intenção do legislador tenha sido a proteção dos direitos dos trabalhadores dessa área, a eficácia normativa da lei dos motoristas causa discussões que ensejam demandas trabalhistas cada vez mais recorrentes.

Com a pesquisa realizada e os dados trazidos foi possível esclarecer que a atividade de motorista profissional se enquadra nos elementos que compõem a relação de emprego, porém há que serem ressaltadas as peculiaridades da função, uma vez que se trata de atividade exercida fora da empresa, fato que modifica alguns atos relativos ao desempenho da função e um exemplo é a determinação do início ou fim da jornada de trabalho, assim como o horário de descanso que, embora seja determinado por lei não pode ser fixado em horários específicos.

Foi possível verificar também que as alterações na jornada de trabalho dos motoristas causam discussões jurídicas no que diz respeito às horas extraordinárias, haja vista que apesar de limitar em 8 horas a jornada normal, permite um acréscimo de até 4 horas, o que de fato culmina em 12 horas de trabalho diário, podendo ser entendida como jornada excessiva.

Em análise às decisões dos tribunais regionais do trabalho e tribunais superiores, foi possível perceber que o passivo trabalhista não diminuiu em relação a leis anteriores que tratavam da atividade de transporte de pessoas e de cargas. Mesmo sem números claros que mostrem a quantidade da demanda trabalhista após a nova lei, nota-se que mesmo com os direitos dos motoristas sendo definidos e determinados por lei, muitas vezes só são conquistados e efetivados por decisões judiciais.

Não bastasse isso, questionamentos que vão além da letra fria da lei são feitos no sentido de dar a devida segurança à vida dos motoristas no desempenho de suas atividades, tais como as condições das estradas, locais próprios para descanso e higiene entre outras.

Diante disso considera-se atingido o objetivo geral deste trabalho de curso que consistia em verificar a ocorrência de maior passivo trabalhista após a implementação da lei dos motoristas (Lei N. 13.103/2015), bem como respondeu integralmente a

problemática do estudo, mostrando que há sim demandas recorrentes na justiça do trabalho decorrentes de aspectos controvertidos que envolvem a referida lei.

Contudo, apesar das demandas judiciais trabalhistas que envolvem a lei dos motoristas serem recorrentes, não há comparações entre as normas anteriores e a atual que possam demonstrar com clareza o aumento ou a diminuição do passivo trabalhista nesta área.

Com este estudo ficou claro que os prejuízos para os motoristas, não se restringem apenas aos financeiros já que a Lei proibiu o pagamento de comissão que induz ao excesso de jornada de trabalho, velocidade permitida e peso de carga transportada, que por sua vez coloca em risco não só a vida dos próprios motoristas como também de todos os usuários da via.

Desse modo, mesmo considerando os aspectos controvertidos da lei dos motoristas, de um modo geral, o passivo trabalhista em sua grande maioria é decorrente do não cumprimento das normas impostas por parte dos empregadores e isso se comprovou com clareza em diversas das decisões mencionadas no decorrer do desenvolvimento do trabalho.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CNT TRANSPORTE ATUAL. **CNT ingressa com ações no STF para defender a constitucionalidade da Lei do Motorista.** 2020. Disponível em <https://www.cnt.org.br/agencia-cnt/cnt-ingressa-stf-constitucionalidade-lei-do-motorista>. Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. 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 24 set 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm). Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL, **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art2). Acesso em 05 Set 2021.

BRASIL. Ministério Do Trabalho e Emprego – MTE. **CBO Motorista em geral.** Disponível em <http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/procuracbo/conteudo/tabela3.asp?gg=9&sg=8&gb=5>. Acesso em 24 set. 2021.

BRASIL. STF - **AgR RE: 1111124 CE** - CEARÁ 0808399-94.2016.4.05.8100, Relator: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2019, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-054 20-03-2019. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768173761/agreg-no-recurso-extraordinario-agr-re-1111124-ce-ceara-0808399-9420164058100/inteiro-teor-768173771>. Acesso em 04 out. 2021.

BRASIL. STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI questiona nova lei que regulamenta atividade de motorista.** 2015. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/noticias/191263132/adi-questiona-nova-lei-que-regulamenta-atividade-de-motorista>. Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL. TRT-1 - **RO: 01002910220165010064 RJ**, Relator: ANA MARIA SOARES DE MORAES, Data de Julgamento: 10/10/2017, Primeira Turma, Data de Publicação: 21/10/2017. Disponível em [1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1112318654/recurso-ordinario-ro-1002910220165010064-rj](http://1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1112318654/recurso-ordinario-ro-1002910220165010064-rj). Acesso em 18 set. 2021.

BRASIL. TRT-1 - **RO: 01016445020175010482 RJ**, Relator: ALEXANDRE TEIXEIRA DE FREITAS BASTOS CUNHA, Data de Julgamento: 25/06/2019, Gabinete do Desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Publicação: 05/07/2019. Disponível em <https://1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/736835052/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1016445020175010482-rj>. Acesso em 04 out. 2021.

BRASIL. TRT – 2- **RO 100153767201550204467 SP**, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/05/2017. Disponível em <https://2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1119820050/10015376720155020467-sp>. Acesso em 18 set. 2021.

BRASIL. TRT-6 - **RO: 00010099120185060351**, Data de Julgamento: 10/06/2021, Quarta Turma, Data de Publicação: 10/06/2021. Disponível em <https://6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230646609/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10099120185060351>. Acesso em 04 out. 2021.

BRASIL. TRT-7 - **RO: 00004036820195070038 CE**, Relator: ANTONIO TEOFILIO FILHO, Data de Julgamento: 12/02/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/02/2020. Disponível em <https://7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1134891301/recurso-ordinario-trabalhista-ro-4036820195070038-ce>. Acesso em 18 set. 2021.

BRASIL. TRT-15 - **ROT: 00106387620165150103 0010638-76.2016.5.15.0103**, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 16/09/2019. Disponível em: <https://15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/757915684/rot-106387620165150103-0010638-7620165150103/inteiro-teor-757915688>. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. TST - **AIRR: 101129820155030129**, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/681862257/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-101129820155030129>. Acesso em 04 out. 2021.

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/1939/89394/2015\\_coelho\\_luciano\\_leis\\_flexibilizacao.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/89394/2015_coelho_luciano_leis_flexibilizacao.pdf?sequence=1). Acesso em 04 out. 2021.

COSTA, Márcia da Silva. **O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual.** 2005. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/fHFbMMCdjMhs5bhPFnysVxh/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 08 Set 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIGUEIRÔA JUNIOR, Narciso. **A lei n.12.619, de 30/04/2012 e a regulamentação da profissão de motorista.** 2012. Disponível em <https://amatra-12.jusbrasil.com.br/noticias/3163185/a-lei-n12619-de-30-04-2012-e-a-regulamentacao-da-profissao-de-motorista>. Acesso em 24 set. 2021.

FOLLONE, Renata Aparecida. HERINGER, Helimara Moreira Lamounier. **A flexibilização das normas trabalhistas e o impacto do atual cenário pandêmico nos direitos fundamentais do trabalhador.** 2020. Disponível em <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2130/1666/7634>

GUERIN, Rodrigo. **Principais dúvidas sobre o Exame Toxicológico e suas alterações trazidas pela nova Lei - 14.071/2020.** 2021. Disponível em <https://rodrigobg225.jusbrasil.com.br/artigos/1247164832/principais-duvidas-sobre-o-exame-toxicologico-e-suas-alteracoes-trazidas-pela-nova-lei-14071-2020>. Acesso em 27 set. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Comentários à legislação do motorista.** Análise do ordenamento jurídico (Leis 12.619/2012 e 13.103/2015). Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89397/2015\\_jorge\\_neto\\_francisco\\_comentarios\\_legislacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89397/2015_jorge_neto_francisco_comentarios_legislacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04 out. 2021.

LIMA, Maurício. **Impacto da Lei 12.619 nos custos do transporte rodoviário de carga.** 2012. Disponível em <https://www.ilos.com.br/web/impacto-da-lei-12-619-nos-custos-do-transporte-rodoviario-de-carga/>. Acesso em 24 set. 2021.

MACHADO, Pauline. **Exame Toxicológico:** em quatro anos, 170 mil motoristas foram pegos dirigindo sob efeito de drogas no Brasil. 2020. Disponível em <https://www.portaldotransito.com.br/noticias/exame-toxicologico-em-quatro-anos-170-mil-motoristas-foram-pegos-dirigindo-sob-efeito-de-drogas-no-brasil/>. Acesso em 27 set. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Manoel Messias. **Relações de trabalho:** cenários e desafios / organização Rita Pinheiro, Silvia Portela, Waldeli Melleiro. – São Paulo, SP : Fundação Friedrich Ebert : Central Única dos Trabalhadores, 2012.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações de Trabalho I**. 2015. Disponível em [passidireto.com/arquivo/23780320/apostila-fgv-relacoes-de-trabalho-vol-1-2015](https://passidireto.com/arquivo/23780320/apostila-fgv-relacoes-de-trabalho-vol-1-2015). Acesso em 05 Set 2021.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Impactos da Lei n. 13103/2015 sobre a proteção jurídica ao motorista profissional**. 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89346>. Acesso em 28 set 2021.

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.

NICOLADELI, Sandro Lunard. PERES, Fabio Augusto Mello. **Inovações precarizadoras da lei n. 13.103/2015: o Estado legislando na contramão da via constitucional**. 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89202>. Acesso em 27 set. 2021.

\_\_\_\_\_, Sandro Lunard. PASSOS, André. **Nova Lei dos Motoristas (13.103/2015): retrocesso e precarização**. 2016. Disponível em <https://fetropar.org.br/nova-lei-dos-motoristas-13-1032015-retrocesso-e-precarizacao/>. Acesso em 27 set. 2021.

OLIVEIRA, Breno da Silva de. **Análise da lei 13.103/2015, no tocante a carga horária e descanso remunerado do motorista profissional empregado**. Teresina: Uninovafapi, 2019.

PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

PASSOS, André Franco de Oliveira. **Lei do motorista: história de uma longa espera, um breve avanço e agora um grande retrocesso**. 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89348>. Acesso em 24 set. 2021.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. **Considerações sobre a Lei nº 13.103/2015 e o exercício da atividade de motorista profissional**. 2016. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85297/2016\\_pinto\\_jr\\_amaury\\_consideracoes\\_lei13103\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85297/2016_pinto_jr_amaury_consideracoes_lei13103_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04 out. 2021.

PIRES, Gislaine Viana dos Santos. **Análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela lei 13.103/2015 no artigo 235 c § 8º da CLT**. 2018. Disponível em <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/5745>. Acesso em 04 out. 2021.

SANTOS, Jefferson Carlos da Silva. **Análise na mudança da Lei do Motorista Profissional e sua regulamentação**. 2012. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/32480/analise-na-mudanca-da-lei-do-motorista-profissional-e-sua-regulamentacao>. Acesso em 24 set. 2021.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico** / atualizadores Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 32. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.