



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CAMILA DE ALMEIDA MIRANDA

**LIMITAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO:
A IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DESSES PROFISSIONAIS NO
ARTIGO 62, I, DA CLT E O EFEITO RATIFICADOR DA LEI N. 12.619/2012**

Salvador
2013

CAMILA DE ALMEIDA MIRANDA

**LIMITAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO:
A IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DESSES PROFISSIONAIS NO
ARTIGO 62, I, DA CLT E O EFEITO RATIFICADOR DA LEI N. 12.619/2012**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito,
Faculdade de Direito da Universidade Federal
da Bahia.

Orientador: Prof. Me. Claudio Dias Lima Filho

CAMILA DE ALMEIDA MIRANDA

**LIMITAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO:
A IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DESSES PROFISSIONAIS NO
ARTIGO 62, I, DA CLT E O EFEITO RATIFICADOR DA LEI N. 12.619/2012**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito,
Faculdade de Direito da Universidade Federal
da Bahia.

Aprovada em _____ de _____ de 2013.

Banca Examinadora

Claudio Dias Lima Filho – Orientador _____
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).
Universidade Federal da Bahia

Jonhson Meira Santos _____
Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).
Universidade Federal da Bahia

Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé _____
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).
Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Agradeço, imensamente, a todos aqueles que contribuíram para a elaboração deste trabalho e que estiveram ao meu lado na conclusão desta importante etapa.

Primeiramente, a minha gratidão a Deus, por todas as bênçãos concedidas, pela fé que me guia, pela força, discernimento, e pelo desejo constante de fazer o melhor que posso.

Agradeço, de todo coração, aos meus pais, Rosângela e Adenilson, pelo amor incondicional, pelo apoio incansável, por lutarem, dia após dia, para que eu tivesse a melhor formação possível. Meu maior desejo é poder corresponder sempre à dádiva de ter vocês como pais.

A todos os meus familiares e amigos: a minha querida madrinha, Patrícia, ao meu irmão, Gabriel, a Maciel e a todos aqueles que, mesmo de longe, sempre torceram por mim e vibraram com todas as minhas conquistas. O carinho e o incentivo de vocês sempre foram essenciais para mim.

Ao meu namorado, Marcone, pelo amor sincero, pelo incentivo diário, pela paciência interminável e por ter feito parte de todo o processo de construção deste trabalho.

Aos meus orientadores de estágio, Dra. Verônica Ramiro e Dr. Marcelo Brandão de Moraes Cunha, por todo o conhecimento que me proporcionaram e pela essencial contribuição na minha formação profissional.

Aos professores que tive ao longo da graduação, responsáveis pelo amor que hoje sinto pelo Direito, agradeço por todo o conhecimento jurídico transmitido. Sem vocês, essa conquista não seria possível.

Ao meu orientador, Professor Cláudio Dias, exemplo de conhecimento, inteligência, sabedoria e compromisso, por ter tornado possível a conclusão deste trabalho e por conseguir aumentar, sempre, o meu interesse pelo Direito do Trabalho.

Aos amigos e companheiros que a Faculdade de Direito da UFBA me deu de presente, que, ao meu lado, enfrentaram todos os desafios ao longo desses anos, e que levarei comigo para todo sempre.

Logo, é a partir do conhecimento de todo o sistema da duração do trabalho e da percepção de como as normas desse mesmo sistema interagem e dialogam entre si que teremos a possibilidade de aplicá-las e enfrentar as inúmeras questões que se nos apresentam nos conflitos trabalhistas, não raro mal formulados e mal resolvidos, justamente pela ausência de interação entre os dois agentes da positividade do direito: o legislador e o aplicador.

Carmen Camino

MIRANDA, Camila de Almeida. **Limitação e controle da jornada dos motoristas de caminhão**: a impossibilidade de enquadramento desses profissionais no artigo 62, I, da CLT e o efeito ratificador da Lei n. 12.619/2012. 2013. 126 f. Monografia (Bacharelado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

RESUMO

Este trabalho propõe-se a analisar, criticamente, o comportamento doutrinário e jurisprudencial relativo ao enquadramento dos empregados que atuam como motoristas no transporte rodoviário de cargas (motoristas de caminhão) na exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, mormente após o advento da Lei n. 12.619/ 2012, que dispõe sobre a atividade de motorista profissional, na qual se inclui a categoria de motorista carreteiro, foco do presente estudo. No intento de se proceder a esse exame crítico, principalmente diante da necessidade de se preservar direitos básicos e fundamentais desses trabalhadores, pretende-se ressaltar a importância, os fundamentos, e a base normativa que rege os direitos concernentes à jornada de trabalho, bem como as consequências advindas da negação de tais direitos, e, ainda, proceder a um estudo das previsões contidas na Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, com foco nas disposições atinentes à limitação da jornada dos motoristas de caminhão, bem assim na questão da obrigatoriedade e dos meios de controle da jornada desses trabalhadores. Visa-se a examinar criticamente, nesse contexto, o posicionamento de julgadores trabalhistas em recentes decisões de reclamações trabalhistas propostas por motoristas carreteiros, com vistas a demonstrar a inexistência de inovação legislativa na Lei n. 12.619/2012 no que diz respeito à limitação e ao controle da jornada desses trabalhadores, e, ainda, a evidenciar a sua configuração como elemento que ratifica a necessidade de concessão dos direitos atinentes à jornada laboral aos motoristas de caminhão e, por conseguinte, o descabimento da sua inclusão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT.

Palavras-Chave: Motorista de caminhão. Artigo 62, inciso I, da CLT. Lei 12.619/2012. Limitação de jornada. Controle de jornada.

MIRANDA, Camila de Almeida. **Limit and control of working hours' of truck drivers:** the impossibility of including these professionals in the exception of 62nd article, item I, of CLT, and the ratifying effect of Law 12,619/2012. 2013. 126 pp. Bachelor Monograph – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

ABSTRACT

This study aims to analyze, critically, the doctrinaire and jurisprudential behavior concerning to the inclusion of employees that work as road haulage's drivers (truck drivers) in the exception of 62nd article, item I, of the Brazilian Consolidated Labor Laws, especially after the law 12,619/2012, which treats the activity of professional drivers, which includes the truck drivers category, focus of this study. In order to make a critical exam, especially considering the necessity of preserving basic and fundamental rights of these workers, this study intends to emphasize the importance, the fundamentals, and normative basis which regulates the rights concerning to working hours, and the consequences arising from the denial of such rights, and further, analyzing the content of law 12,619, of April 30th 2012, focusing on the aspects related to working hours' limit of the truck drivers, and the necessity and mechanisms of controlling those employees' working hours. In this context, this monograph examines the labor judges' behavior in recent decisions of judicial processes proposed by truck drivers, in order to demonstrate the inexistence of legislative innovation in the Law 12,619/2012, when it comes to the limits and control of the working hours of these workers, and highlighting it's configuration as an element that ratifies the necessity of guaranteeing to truck drivers the rights related to the working hours and, consequently, the impossibility of including them in the exception of 62nd article, item, I, of Brazilian Consolidated Labor Laws.

Keywords: Truck drivers. 62nd article, item I, of CLT. Law 12,619/2012. Working hours' limit. Working hours' control.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	UM APANHADO GERAL SOBRE A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	12
2.1	DADOS HISTÓRICOS ACERCA DA DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL	12
2.2	CONCEITO E DISTINÇÕES ESSENCIAIS.....	16
2.3	FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAM A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E FUNÇÃO SOCIAL	18
2.4	BASE NORMATIVA ACERCA DO CONTROLE E LIMITAÇÃO DA JORNADA NO BRASIL	21
2.5	A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE LABOR E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS	28
3	EXCEÇÕES ÀS REGRAS SOBRE JORNADA DE TRABALHO E SUA APLICAÇÃO AOS EMPREGADOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO	36
3.1	LIÇÕES DOUTRINÁRIAS GERAIS ACERCA DOS EMPREGADOS EXCLUÍDOS DOS DIREITOS RELATIVOS À JORNADA DE TRABALHO	36
3.2	A TESE DE DERROGAÇÃO DO ARTIGO 62 DA CLT PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	41
3.3	O TRADICIONAL ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DA JORNADA EXTERNA	46
3.4	A TRADICIONAL (IN)APLICAÇÃO DO ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT AOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO	51
3.5	CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS LIGADAS AO ENQUADRAMENTO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO NA EXCEÇÃO DO ARTIGO 62, I, DA CLT	57
4	A LEI N. 12.619/2012 E O COMPORTAMENTO JURISPRUDENCIAL APÓS A SUA VIGÊNCIA	62
4.1	PRINCIPAIS PREVISÕES DA LEI N. 12.619/2012 ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO.....	62
4.2	MEIOS DE CONTROLE DA JORNADA NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE	

CARGAS	68
4.2.1 Tacógrafo.....	68
4.2.2 Rastreamento Veicular.....	70
4.2.3 Diário de Bordo e Ficha de Trabalho Externo.....	72
4.3 A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA LEI 12.619/2012 NO TOCANTE À APLICAÇÃO DO ARTIGO 62, I, DA CLT AOS MOTORISTAS CARRETEIROS	76
5 UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ATUAL POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL: A INEXISTÊNCIA DE INOVAÇÃO LEGISLATIVA NA LEI 12.619/2012 QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DOS MOTORISTAS CARRETEIROS NO ARTIGO 62, I, DA CLT.....	82
5.1 A OBRIGATORIEDADE PREEXISTENTE DE SE CONTROLAR A JORNADA EXTERNA, NOS TERMOS DO ARTIGO 74, § 3º DA CLT	82
5.2 A INTERPRETAÇÃO DAS PALAVRAS CONTIDAS NO INCISO I DO ARTIGO 62: A NOÇÃO DE “INCOMPATIBILIDADE”	84
5.3 A EXISTÊNCIA DE MEIOS DE CONTROLE E A INÉRCIA CONVENIENTE DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS	88
5.4 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS PROPOSTAS POR MOTORISTAS CARRETEIROS: O DEFERIMENTO DOS DIREITOS RELATIVOS À JORNADA DE TRABALHO INDEPENDENTEMENTE DA POSTERIORIDADE À LEI N. 12.619/2012	98
6 CONCLUSÕES.....	106
REFERÊNCIAS.....	116
ANEXO A - ENTREVISTA COM O MOTORISTA LEOPOLDO PESTANA DE LIMA	126

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano e suas repercussões na esfera social sempre estiveram presentes desde o surgimento das primeiras civilizações, porém a relação de trabalho desenvolvida de forma sistematizada somente foi possibilitada a partir do advento da Revolução Industrial, no século XVIII, sendo que, desde essa época, uma das maiores lutas da classe trabalhadora consistia no combate às jornadas de trabalho excessivas que lhe eram impostas, o que fez com que as primeiras leis trabalhistas fossem ligadas à limitação da jornada laboral¹.

Nos dias atuais, o direito a uma jornada de trabalho limitada constitui uma conquista universal dos trabalhadores e, no Brasil, não é diferente. O ordenamento jurídico brasileiro prevê limites ao tempo de labor, bem como a necessidade de se remunerar o obreiro de forma adicional quando esses limites são extrapolados.

No entanto, o Direito do Trabalho tolera, em certos casos, que se retire de alguns trabalhadores os direitos concernentes à jornada de trabalho, o que, por óbvio, acarreta significativas, e graves, consequências práticas e jurídicas para a vida desses indivíduos. Por conseguinte, é notável a importância de se analisar, de forma crítica e cuidadosa, as questões que circundam as hipóteses em que se permite a negação de tais direitos, com o fim de debater e refletir sobre a correta interpretação de dispositivos legais que têm o condão de atingir direitos fundamentais da classe trabalhadora.

Nesse sentido, o presente trabalho visa a abordar, num primeiro momento, aspectos gerais relativos à jornada de trabalho, tendo em vista a sua evolução histórica e a luta da classe trabalhadora pelo estabelecimento de limites ao tempo diário de labor, buscando-se, também, definir o sentido da expressão “jornada de trabalho” e sua distinção em face de institutos a ela correlatos, bem como destacar os diversos fundamentos, de natureza biológica, social, psíquica e econômica, que justificam e tornam necessária a limitação da jornada laboral.

Visa-se, ainda, a trazer à luz a base normativa que, no Direito brasileiro, rege a jornada de trabalho e seus desdobramentos, com foco nas previsões contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e nas determinações constitucionais, concentradas, mormente, no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e

¹ BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. *Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: Notadez, HS, 2009, p. 149.

rurais, passando-se, ainda, por uma análise mais detida acerca da relação entre a limitação da jornada de trabalho e o pagamento das denominadas horas extraordinárias, examinando-se os seus elementos justificadores, as hipóteses em que se admite a sua prestação, dentre outros aspectos do seu tratamento legal.

Num segundo plano, cuidar-se-á do exame das hipóteses de exceção às regras concernentes à jornada de trabalho, procedendo-se à análise do artigo 62 da CLT, por meio de uma breve incursão na previsão do inciso II do referido artigo, que trata dos empregados exercentes de cargo de gestão, e passando-se, em seguida, ao estudo da hipótese contida no inciso I do mesmo artigo, que integra o foco deste estudo e refere-se à exclusão dos direitos relativos à jornada daqueles empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação e controle de horários.

Buscar-se-á, então, traçar um panorama acerca do tradicional entendimento doutrinário e jurisprudencial no tocante ao teor do artigo 62, inciso I, da CLT e aos elementos configuradores da jornada de trabalho externa incompatível com o controle, procedendo-se, ainda, ao exame da tradicional aplicação do citado dispositivo aos trabalhadores que atuam como motoristas no transporte rodoviário de cargas, conferindo destaque, para tanto, a decisões judiciais que ilustram e demonstram de que maneira a Justiça Trabalhista brasileira posiciona-se a respeito do tema. Enfatiza-se, ainda, valendo-se de dados estatísticos, de reportagens presentes em blogs de caminhoneiros, do teor de campanha elaborada pelo Ministério das Cidades e de entrevista realizada com um motorista de caminhão, as graves consequências práticas geradas pelo entendimento tendente a excluir os motoristas carreteiros dos direitos relativos à jornada de trabalho, nos termos do artigo 62, inciso I, da CLT.

Após a análise dos aspectos supramencionados, abordar-se-á, neste estudo, as previsões consignadas na recente Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012, que regulamenta a atividade de motorista profissional, destacando-se as disposições relativas à limitação e ao controle da jornada de trabalho dos motoristas profissionais, com foco na categoria dos motoristas carreteiros, traçando-se, em seguida, breves considerações técnicas acerca de mecanismos e instrumentos utilizados para o controle de jornada no transporte rodoviário de cargas, culminando com a construção de um panorama acerca do comportamento jurisprudencial trabalhista após o advento da Lei n. 12.619/2012 no que tange ao enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção prevista pelo artigo 62, inciso I, da CLT.

Por fim, no último capítulo deste texto, buscar-se-á analisar, criticamente, o posicionamento que vem sendo delineado por parte da jurisprudência trabalhista brasileira,

posteriormente à entrada em vigor da citada Lei n. 12.619/2012, no âmbito de reclamações trabalhistas propostas por motoristas de caminhão que estão sendo recentemente julgadas, especialmente aquelas oriundas de vínculos empregatícios que vigoraram anteriormente à vigência da referida Lei. Com tal objetivo, passar-se-á pelo exame do artigo 74, § 3º da CLT, que dispõe sobre a obrigatoriedade de controle da jornada exercida fora do estabelecimento empresarial, bem como pela avaliação da compatibilidade da atividade exercida por motoristas carreteiros com o controle de jornada, tendo em vista os meios de controle atualmente existentes. Finalizar-se-á o estudo com comentários críticos acerca da postura jurisprudencial antes relatada, no intuito de demonstrar a interpretação que se acredita ser a mais adequada no que concerne à aplicabilidade do artigo 62, inciso I, da CLT aos trabalhadores que atuam como motoristas de caminhão.

Após tais esclarecimentos preliminares, faz-se oportuno iniciar as análises a que se propõe este trabalho, a começar, conforme segue, por um apanhado geral sobre a limitação da jornada de trabalho e o pagamento do adicional por horas extraordinárias.

2 UM APANHADO GERAL SOBRE A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

2.1 DADOS HISTÓRICOS ACERCA DA DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL

O trabalho humano e suas repercussões sociais sempre estiveram presentes desde o surgimento das primeiras civilizações, consoante explica José Augusto Rodrigues Pinto². No entanto, a relação do labor humano executado em proveito de outrem, de forma pessoal, e remunerado sistematicamente pela utilização da energia produtiva somente foi proporcionada, de fato, pelo advento da Revolução Industrial, ocorrido no século XVIII³.

Conforme salienta Amauri Mascaro Nascimento⁴, os principais fatos e eventos que circundaram a Revolução Industrial influenciaram e modificaram as condições de trabalho. Relata o autor que a imposição de jornadas excessivas de trabalho, juntamente com a exploração do labor de mulheres e crianças (que representavam mão de obra mais barata), acidentes ocorridos no exercício da atividade laboral, os ínfimos salários, bem como a total insegurança quanto ao futuro dos trabalhadores foram as questões que permearam, constantemente, a realidade do proletariado nessa “nova era”⁵.

O conteúdo econômico da Revolução Industrial acabou por revolver o terreno social, ao qual a Economia encontra-se estreitamente ligada⁶. Conforme salienta Rodrigues Pinto⁷, o surgimento da máquina se deu em um momento histórico em que a exploração do homem pelo homem mostrou uma de suas faces mais cruéis, mas, ao mesmo tempo, num momento em que a aglutinação das massas de trabalhadores passou a permitir-lhes a aquisição de uma consciência acerca da exploração a que eram submetidas. Consoante já mencionado, a realidade social dos trabalhadores, em tal período, era permeada pela péssima retribuição da energia pessoal despendida pelo empregado, bem como pela sua exploração de forma desmedida, o que levava ao rápido esgotamento da capacidade produtiva do trabalhador e à completa exclusão desses indivíduos do gozo dos benefícios gerados pela expansão da

² PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 31.

³ *Ibid.*, loc. cit.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 11.

⁵ *Ibid.*, p. 15.

⁶ PINTO, op. cit., p. 32.

⁷ *Ibid.*, p. 33;

produção de bens⁸.

Cumprir informar, nesse ponto, que, na grande maioria dos países europeus, em meados de 1800, a jornada laboral variava entre 12 (doze) e 16 (dezesesseis) horas, envolvendo, inclusive, mulheres e menores. Nos Estados Unidos, no mesmo período, a média de labor diário encontrava-se entre 11 (onze) e 13 (treze) horas⁹.

Segundo relata Amauri Mascaro Nascimento¹⁰, as circunstâncias que permeavam a realidade do século XVIII eram completamente adversas para a implementação de jornadas laborais reguladas pelo Estado, uma vez que, com base nos princípios da economia liberal, se sustentava que qualquer interferência na livre estipulação de horários de trabalho seria violadora da liberdade e autonomia. Assim, nesse período, não havia limitações à liberdade dos empregadores de fixar a duração do trabalho, de acordo com seu interesse e conveniência, sendo-lhes permitido estabelecer, arbitrariamente, o número de horas que cabia ao empregado prestar.

Tal situação, aliada à mencionada consciência que começou a se expandir entre a classe obreira, levou ao surgimento de protestos e movimentos reivindicatórios objetivando a redução da jornada laboral, tendo se tornado famoso o verso de protesto utilizado pelos trabalhadores ingleses para reivindicar a jornada limitada a oito horas: “*eight hours to work* (oito horas de trabalho); *eight hours to play* (oito horas de lazer); *eight hours to sleep* (oito horas para o sono); *eight shillings a day* (oito *shillings*¹¹ por dia)”¹².

Os referidos protestos em forma de verso, conforme relata Cláudia José Abud¹³, ocorreram no âmbito do movimento operário denominado “trade unions” e foram inspirados na pregação socialista de Robert Owen, pioneiro na redução da jornada laboral em sua fábrica de tecidos, situada em New Lamark, na Escócia. Neste mesmo período, Alemanha e França já estavam permeadas por movimentos operários que defendiam a intervenção estatal nas relações trabalhistas, com o intento de impedir os abusos do poder econômico na exploração do trabalho humano¹⁴.

⁸ PINTO, 2007, p. 33.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 23. ed., atual. São Paulo: Atlas, 2007, p. 486.

¹⁰ NASCIMENTO, 2009, p. 1138-1139.

¹¹ *Shilling* era uma moeda inglesa que, atualmente, está extinta. Cf. SHILLING. In: MICHAELIS moderno dicionário de inglês online. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/ingles-portugues/shilling%20_486735.html>. Acesso em: 29 jun. 2013.

¹² PINTO, op. cit., p. 33.

¹³ ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008, p. 20.

¹⁴ *Ibid.*, loc. cit.

Observa-se, portanto, no que se refere à evolução histórica do Direito do Trabalho, que as principais lutas dos trabalhadores foram sempre relativas à jornada de trabalho, juntamente com a questão dos salários. As primeiras leis trabalhistas, inclusive, foram ligadas à limitação da jornada laboral¹⁵.

Segundo relatam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino¹⁶, as primeiras leis voltadas à garantia de proteção aos trabalhadores, tais como o estabelecimento de limite mínimo de idade para o labor na indústria e duração máxima da jornada, nasceram no berço da Revolução Industrial, a Inglaterra, onde, por exemplo, a “Lei de Peel”, de 1802, estabeleceu o limite de 12 (doze) horas para a jornada de menores nas fábricas.

Em 1847, na Inglaterra, foi estabelecida a jornada laboral de 10 (dez) horas, ao passo que na França, no ano de 1848, foi fixado, também em dez horas, o limite máximo para a jornada laboral, sendo que, em Paris, o limite estipulado foi de 11 (onze) horas diárias¹⁷. No ano de 1866, diversos Congressos de Operários ocorreram nos Estados Unidos e na Europa, com o intuito de debater e estipular resoluções para proteger o trabalhador da exploração capitalista e determinar um limite legal para a jornada de trabalho, sendo que, em 1868 os EUA passaram a adotar o regime das oito horas diárias para os empregados e funcionários públicos¹⁸.

No ano de 1891, na Encíclica *Rerum Novarum*, o Papa Leão XIII manifestou sua preocupação com a limitação da jornada laboral, defendendo que o número de horas de trabalho não deveria superior àquilo que as forças dos trabalhadores pudessem suportar¹⁹.

Assim, no começo do século XX, a jornada de trabalho de oito horas começou a se generalizar e a ser adotada por diversos países, tais como: Uruguai, Suécia e França, em 1915; Equador, em 1916; Rússia, Finlândia e México, em 1917; Alemanha, em 1918; e Itália e Inglaterra, em 1919²⁰. Em 1919, em Washington, a I Conferência da Organização Internacional do Trabalho – OIT adotou como princípio, por meio da Convenção n. 1²¹, a

¹⁵ BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 149.

¹⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 15. ed., rev. e atual. São Paulo: Método, 2011, p. 4.

¹⁷ MARTINS, 2007, p. 486.

¹⁸ ABUD, 2008, p. 21.

¹⁹ MARTINS, loc. cit.

²⁰ ABUD, loc. cit.

²¹ O artigo 2º da Convenção n. 1 adotada pela OIT dispunha que, em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou privados, e nas suas dependências, qualquer que fosse a sua natureza, com exceção daqueles em que se encontrassem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderia exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana, salvo exceções expressamente previstas no texto da Convenção. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção*

jornada de trabalho de oito horas, vindo a ser seguida por legislações surgidas posteriormente²².

Ainda, a declaração de princípios feita no âmbito da Conferência das Nações Aliadas, ocorrida em Paris, e incorporada ao Tratado de Versailles, determinou que as Nações Contratantes deveriam adotar a jornada de oito horas, com o limite de quarenta e oito horas semanais²³. Nessa esteira, por intermédio do Tratado de Versailles, celebrado em 1919, o controle da jornada de oito horas ganhou dimensão universal²⁴.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, por sua vez, no âmbito do seu artigo XXIV, estabeleceu, de forma genérica, que deveria haver uma limitação razoável das horas de trabalho²⁵, bem assim o artigo 7º, “d”, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966²⁶, deixando clara a configuração da limitação da jornada de trabalho como um direito humano internacionalmente reconhecido.

No Brasil, o Decreto n. 21.186, de 1932, tratou da limitação da jornada de laboral para os trabalhadores do comércio, ao passo que o Decreto n. 21.364, do mesmo ano, estabeleceu essa limitação para os trabalhadores da indústria, sendo que o primeiro a regular a limitação da jornada de trabalho de maneira ampla foi o Decreto n. 2.308, de 1940²⁷, cujas disposições foram, em grande parte, repetidas pelo texto original da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943, mormente no Capítulo II, que trata da duração do trabalho (artigos 57 a 74)²⁸. De salientar-se, ainda, que a Constituição Federal de 1934, em seu artigo 121, § 1º, alínea “c”, limitou, igualmente, a jornada em oito horas, limitação diária esta que foi mantida a partir de

n.º 1 da OIT. Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais [...]. Washington, DC, 29 out. 1919. Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/ii/2010/26/aviso18.asp#ptg>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919.

²³ MARTINS, 2007, p. 487.

²⁴ NASCIMENTO, 2009, p. 1139.

²⁵ MARTINS, loc. cit.

²⁶ O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em seu artigo 7º, preconiza que os Estados Partes do referido Pacto devem reconhecer o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, dentre outros aspectos, o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remunerada. Cf. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Nova York, 19 dez. 1966. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²⁷ BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.308, de 13 de junho de 1940. Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. *Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil*, Rio de Janeiro, 13 jun. 1940. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=2308&tipo_norma=DEL&data=19400613&link=s>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²⁸ Id. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil*, Rio de Janeiro, 1. maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 jul. 2013.

então, tendo sido, inclusive, adotada pela Constituição Federal brasileira de 1988, conforme se extrai da leitura do seu artigo 7º, inciso XIII²⁹.

Vale salientar, por fim, que, a despeito de o processo de evolução até o momento atual haver sido árduo e lento, o regime de limitação da jornada laboral ao número de oito horas se consolidou e representa, atualmente, uma conquista universal dos trabalhadores³⁰.

2.2 CONCEITO E DISTINÇÕES ESSENCIAIS

Antes de se iniciar a efetiva abordagem acerca dos fundamentos e normas jurídicas que regem a limitação da jornada de trabalho, é recomendável traçar a delimitação de seu conceito, bem como a sua distinção em face de alguns institutos a ela relacionados.

Na lição de Luciano Martinez³¹, as expressões “duração do trabalho”, “jornada de trabalho”, e “horário de trabalho” costumam gerar algumas confusões conceituais e podem ser diferenciadas da seguinte maneira: a duração de trabalho seria o período de labor outorgado pela lei ou ofertado a um empregado por meio de contrato, a exemplo da duração do trabalho dos bancários, que é de seis horas diárias e trinta horas semanais; o horário de trabalho, por sua vez, consistiria na duração do labor com seus limites bem delimitados, incluindo, aí, a fixação de intervalos (tomando como base o exemplo dos bancários, pode-se dizer que o bancário “X” trabalha das 10hs às 16h15min, com quinze minutos de intervalo a serem gozados entre as 12h e as 12h15min); por fim, o conceito de jornada de trabalho refere-se ao tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia, de modo que seria redundante falar em jornada diária, uma vez que, por óbvio, toda jornada é diária, bem como não faria sentido falar em jornada semanal ou mensal, porquanto a jornada somente se refere ao dia e, jamais, à semana ou ao mês.

Nessa mesma linha, vale mencionar as noções trazidas por Maurício Godinho Delgado³², o qual afirma que a noção de duração do trabalho é a mais ampla dentre as três supramencionadas e abarca o tempo de labor ou disponibilidade do empregado perante o empregador, em razão do contrato de trabalho, ao passo que a expressão jornada de trabalho

²⁹ NASCIMENTO, 2009, p. 1139.

³⁰ ABUD, 2008, p. 22.

³¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 272.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 23.

possui sentido mais restrito e consiste no tempo diário em que o empregado tem de se manter à disponibilidade do seu empregador, em virtude do contrato³³.

Por outras palavras, a jornada de trabalho traduz o tempo em que o empregador pode dispor da energia laboral de seu empregado em um dia específico. Já o horário de trabalho revela, precisamente, o lapso temporal entre o início e o final de determinada jornada laboral, havendo, nesse ponto, a delimitação dos chamados intervalos intrajornadas³⁴.

O professor Delgado³⁵ relata que, na cultura da língua portuguesa, tem sido comum a atribuição de maior amplitude à expressão “jornada de trabalho”, e que essa amplitude semântica é reconhecida pelo legislador, o que se pode perceber, inclusive, em passagens do texto da nossa CLT. Na realidade, constata-se a tendência ao uso da referida expressão para designar tempo de trabalho, independentemente de qual seja a medida de duração.

No entendimento de Cláudia José Abud³⁶, a palavra “duração”, assim como a expressão “jornada”, possui variadas acepções, devendo-se recordar, nesse ponto, que a Constituição Federal, ao tratar do tema, utiliza a expressão “duração do trabalho”, o que permite concluir que tal expressão reflete a noção de tempo despendido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, e a jornada representa uma parte desse tempo, o dia. É interessante notar, no sentido do que fora anteriormente mencionado, que em dado momento a CLT utiliza a expressão “jornadas semanais” para referir-se à compensação em banco de horas, conforme se observa no artigo 59, § 2º, dando a entender que jornada seria o mesmo que duração do trabalho a qualquer tempo³⁷. Prossegue a referida doutrinadora, afirmando que:

Optamos por defender que a expressão “duração do trabalho” expressa uma ideia mais extensa sobre o tempo laboral. Verificamos que a CLT, no Capítulo II, utiliza o termo “Duração do Trabalho” de forma ampla, para tratar de jornada, duração de trabalho nos módulos semanal, mensal e anual, assim como os períodos de descanso. Também a Constituição Federal, como já dito, utiliza a expressão “duração do trabalho” para tratar dos módulos de tempo diário e semanal máximos de trabalho. Por essa razão, concluímos que a expressão “duração do trabalho” é o gênero do tempo destinado ao trabalho ou disponibilizado pelo empregado, e a jornada, a espécie do gênero, ou seja, o módulo diário de trabalho.³⁸

Verifica-se, portanto, que a expressão “duração do trabalho” possui maior amplitude que a expressão “jornada de trabalho”, a qual, tecnicamente, deve ser utilizada apenas para expressar a disponibilidade diária do empregado perante o empregador, embora, na prática,

³³ DELGADO, 2003, p. 24.

³⁴ Ibid., p. 25.

³⁵ Ibid., p. 24-25.

³⁶ ABUD, 2008, p. 12.

³⁷ Ibid., p. 13.

³⁸ Ibid., p. 14.

seja, comumente, utilizada para expressar qualquer medida de tempo referente ao labor. Constata-se, ainda, que a expressão “duração do trabalho” envolve e abarca a noção de jornada e pode ser usada, e o é, diversas vezes, inclusive pela legislação, para designar o período diário em que o empregado se mantém ao dispor da empresa.

Fazendo uma análise crítica acerca desses conceitos, Rodrigues Pinto³⁹ nota ser comum tratar-se como “duração do trabalho” aquilo que, na realidade, tem o objetivo de permitir que o trabalhador obtenha um equilíbrio entre o tempo de atividade prestada para o empregador e o tempo de repouso pessoal, com vistas, pois, a proporcionar um balanceamento entre o desgaste gerado pelo trabalho e a reposição da fonte energética orgânica.

Nesse mesmo sentido, Rodrigues Pinto, juntamente com Rodolfo Pamplona Filho⁴⁰, declara que a duração do trabalho deve ser entendida como parte de um sistema integrado de atividade e descansos do obreiro, na vigência do contrato individual de emprego, sendo necessário lembrar que o tema é, geralmente, versado sob diversas denominações, tais como “jornada de trabalho” e “horário de trabalho”, embora a variação esteja longe de fornecer a abrangência e alcance da “duração do trabalho”, servindo, apenas, para indicar alguns de seus aspectos, os quais já foram acima explicitados.

Neste estudo, portanto, a partir da análise das noções trazidas pelos doutrinadores mencionados, buscar-se á utilizar a noção de jornada de trabalho para a referência ao tempo em que o empregado coloca-se à disposição do empregador em um dia, podendo-se, em algumas situações, utilizar a expressão “duração do trabalho”, por possuir maior abrangência, para abordar os módulos de tempo diários e também semanais, embora não se possa olvidar que, como dito, a palavra “jornada” vem sendo habitualmente utilizada para expressar o tempo de trabalho ou disponibilidade do empregado em virtude do contrato, sob qualquer parâmetro de tempo⁴¹.

2.3 FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAM A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E FUNÇÃO SOCIAL

A questão da limitação do tempo de trabalho possui relevante destaque dentre os

³⁹ PINTO, 2007, p. 429.

⁴⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000. v. 1, p. 220.

⁴¹ ABUD, 2008, p. 14.

princípios que se universalizaram no sentido de proteger o trabalho humano e a dignidade do trabalhador, uma vez que, sem dúvidas, a duração excessiva do labor acarreta diversos efeitos negativos na vida do empregado, efeitos esses que podem ser de caráter físico, social, econômico e, ainda, moral⁴².

No entendimento do professor Luciano Martinez⁴³, há três elementos justificadores da limitação da duração da jornada de trabalho, quais sejam: o elemento de caráter biológico, tendo em vista a necessidade de o trabalhador recuperar-se, física e mentalmente, do esforço empreendido no labor, o que somente pode ser promovido por meio do descanso, evitando-se, por conseguinte, o surgimento de enfermidades ocupacionais; o elemento de natureza social, uma vez que tal limitação do tempo de trabalho permite que o trabalhador tenha tempo e disposição para o convívio familiar, para a distração, entretenimento e lazer; e, por fim, o elemento de fundo econômico, porquanto a limitação da jornada laboral possibilita uma divisão justa do trabalho, favorecendo a contratação de empregados em número que seja compatível com o tempo de funcionamento que o empregador pretende estabelecer.

A questão da limitação da jornada laboral, conforme salienta Maurício Godinho Delgado⁴⁴, detém grande importância no que se refere à realização de uma efetiva e consistente política de saúde no trabalho. Nesse sentido, declara o mencionado doutrinador que as normas limitativas da duração do trabalho não mais possuem relevância estritamente econômica, e podem abarcar a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, de modo que assumem o caráter de normas de saúde pública.

Godinho⁴⁵ prossegue explicando que, da mesma maneira que, com a extensão da jornada, inclusive com a prestação de horas extraordinárias, são intensificadas, significativamente, as chances de ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a redução dessa jornada e o respeito à sua limitação diminuem, de forma bastante representativa, as probabilidades inerentes à chamada “infortunistica do trabalho.

A questão da duração do trabalho está intimamente ligada aos repousos do trabalhador e, conforme salienta José Augusto Rodrigues Pinto⁴⁶, tal integração permite um ponto de equilíbrio, com vistas a poupar o empregado da fadiga e, por conseguinte, beneficiar o empregador com a consequente elevação da produtividade.

⁴² ABUD, 2008, p. 16.

⁴³ MARTINEZ, 2011, p. 271.

⁴⁴ DELGADO, 2003, p. 19.

⁴⁵ Ibid., p. 20.

⁴⁶ PINTO, 2007, p. 431.

Por outras palavras, esclarece o referido doutrinador que está presente, nesse aspecto, uma finalidade tríplice, composta pelos fatores físico, social e econômico. Sob o aspecto físico, o objetivo é a recuperação do organismo, ao passo que o aspecto social está relacionado ao conforto do empregado junto aos seus familiares e à comunidade em que vive. O aspecto econômico, por sua vez, se traduz na possibilidade de manutenção da capacidade produtiva do trabalhador⁴⁷.

Nessa mesma linha, Cláudia José Abud⁴⁸ afirma que, sob variados aspectos, revela-se imprescindível o estabelecimento de limites ao tempo de trabalho. Do ponto de vista social, tal limitação proporciona ao empregado a possibilidade de aproveitar a vida, como um ser humano, interagindo na comunidade de que faz parte, sendo-lhe possível, desta forma, desenvolver atividades culturais, praticar esportes, conviver com sua família. Ainda, na perspectiva econômica, a limitação temporal do labor revela-se fundamental, porquanto ao se evitar o desgaste oriundo do trabalho excessivo, se favorece o melhor desempenho das atividades do trabalhador, afastando a presença de fatores como desatenção ou apatia, os quais costumam contribuir, sobremaneira, para a ocorrência de acidentes de trabalho⁴⁹. Abud⁵⁰ vai além para salientar que a fixação do tempo máximo de labor e a restrição das possibilidades de sua prorrogação cooperam com a diminuição do desemprego, uma vez que permitem a criação de novas vagas no mercado de trabalho.

A respeito dos possíveis reflexos do labor excessivo na vida e saúde do trabalhador, a mencionada doutrinadora leciona:

Há dados científicos demonstrando que o excesso de trabalho, além dos limites suportados pelo homem, implica o surgimento de doenças de natureza diversa, decorrentes da fadiga, do stress. A fadiga e o stress transmitem sintomas de fraqueza, falta de energia e exaustão, dificultam a realização das atividades diárias, dando a sensação de incapacidade, falta de motivação e até mesmo da diminuição de libido. Além do mais, o trabalho prolongado traz um desequilíbrio nos reflexos nervosos, com seriíssimas repercussões na saúde do trabalhador.⁵¹

A partir da análise das informações trazidas pelo texto supratranscrito, bem como das noções apresentadas pelos doutrinadores anteriormente mencionados, resta clara a importância e imprescindibilidade da limitação do tempo de labor. Como visto, tal limitação revela-se essencial sob diversos aspectos e perspectivas, quais sejam: o aspecto físico (ou biológico), possibilitando ao empregado recuperar a energia gasta na atividade laboral e

⁴⁷ PINTO, 2007, p. 431.

⁴⁸ ABUD, 2008, p. 17.

⁴⁹ Ibid., loc. cit.

⁵⁰ Ibid., loc. cit.

⁵¹ Ibid., p. 16-17.

evitando um desgaste excessivo de seu organismo; o aspecto social, relativo à possibilidade de convívio e interação do trabalhador com seus familiares, bem como ao gozo de momentos de diversão, entretenimento e lazer; o aspecto econômico, o qual se revela extremamente benéfico, inclusive, para o empregador, uma vez que lhe possibilita ter empregados mais dispostos, saudáveis e com plena capacidade produtiva; e, ainda, o aspecto relacionado ao nível de desemprego, porquanto a limitação do tempo de labor de um empregado permite que novos postos de trabalho sejam gerados, oportunizando a outros indivíduos o ingresso no mercado de trabalho.

2.4 BASE NORMATIVA ACERCA DO CONTROLE E LIMITAÇÃO DA JORNADA NO BRASIL

No tocante ao tratamento normativo dado à questão da duração do tempo de labor no ordenamento jurídico brasileiro, cumpre destacar, de logo, e em primeiro plano, as previsões constitucionais.

A Constituição Federal de 1988 – CF/88 estabeleceu o limite de oito horas para a jornada normal de trabalho, estipulando, ainda, uma duração semanal limitada a quarenta e quatro horas de labor, sendo tal preceito aplicável aos trabalhadores urbanos e rurais, facultando, porém, a compensação de horários, bem como a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, conforme se extrai da leitura do artigo 7º, inciso XIII. Ademais, a Constituição brasileira, no inciso XIV do mesmo artigo 7º, limitou a seis horas a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, salvo os casos em que os instrumentos de negociação coletiva supramencionados disponham em contrário.

Apenas a título de esclarecimento suplementar, menciona-se que na chamada jornada “em revezamento”, os turnos de trabalho são variáveis para um mesmo trabalhador, ou seja, o empregado poderá ter que trabalhar a cada dia em um horário distinto, nos períodos da manhã, tarde e/ou noite, de acordo com uma escala de revezamento variável⁵². Nesse caso, conforme previsão constitucional, a jornada laboral será de seis horas, salvo a existência de negociação coletiva, sendo importante salientar, nesse ponto, que, nos termos da Súmula n. 423 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, uma vez estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas, por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a

⁵² PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 161.

turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extras⁵³.

Conforme esclarece Arnaldo Süssekind⁵⁴, as determinações constitucionais são imperativas no que diz respeito aos limites máximos de duração do trabalho, de modo que pode haver a redução dessa duração por lei, relativamente a atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado, bem como por meio de instrumentos de negociação coletiva e, se inexitosa a negociação coletiva, pela sentença normativa da Justiça do Trabalho. O mencionado doutrinador afirma, ainda, que o regulamento da própria empresa poderá adotar tal medida de redução da duração do labor no que tange aos seus respectivos empregados e, ainda, que no contrato individual poderão as partes estipular duração normal do trabalho inferior ao parâmetro limitativo imposto constitucionalmente⁵⁵.

Nessa mesma linha, Sérgio Pinto Martins⁵⁶ declara que, nos termos do inciso XIII do artigo 7º da CF/88, está permitida, tão somente, a compensação ou redução da jornada laboral, por meio de acordo ou convenção coletiva, não sendo possível o aumento dessa jornada. É possível, igualmente, que a lei cuide de reduzir a jornada de determinado tipo de empregado, porquanto o número de oito horas diárias é o máximo previsto no texto constitucional, não havendo, portanto, um limite mínimo⁵⁷.

Não há que se cogitar, pois, qualquer modificação da jornada de trabalho constitucionalmente estabelecida que não seja para beneficiar o empregado com a redução do número de horas de labor⁵⁸, salvo a hipótese contida na supracita Súmula n. 423 do TST.

Corroborando este entendimento, os doutrinadores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino⁵⁹ declaram que jornadas inferiores àquela prevista no texto constitucional podem ser fixadas por lei, por instrumentos de negociação coletiva, pelo contrato individual celebrado entre empregado e empregador ou até mesmo pelos usos e costumes, ao passo que jornadas habituais com duração maior do que o limite constitucionalmente estabelecido são

⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 423 do TST*. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. Brasília, DF, 13 out. 2006b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-423>. Acesso em: 29 jun. 2013.

⁵⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 219.

⁵⁵ *Ibid.*, loc. cit.

⁵⁶ MARTINS, 2007, p. 491.

⁵⁷ *Ibid.*, loc. cit.

⁵⁸ ZENNI, Alessandro Severino Vállar; RAFAEL, Marcia Cristina. *Remuneração e jornada de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008, p. 131.

⁵⁹ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 161.

flagrantemente inconstitucionais. De salientar-se que essa noção acerca da inconstitucionalidade de jornadas laborais normais que superam o parâmetro normativo será fundamental para o desenvolvimento do presente texto e não deve ser olvidada ao longo de sua leitura.

Feitas essas considerações, cabe observar que, se tempos atrás o Direito Constitucional tinha como foco máximo a promoção de um regime de garantias jurídicas das liberdades, atualmente, esse objetivo, acompanhando a evolução dos tempos, passou a consistir em tornar possível a realização de um regime jurídico e social em que o trabalho, mais do que uma exigência econômica, seja uma exigência moral, erigindo-se, pois, ao status de condição para a dignidade humana⁶⁰.

Nesse sentido, a hierarquia constitucional das normas protetivas trabalhistas, com foco, no presente estudo, nas normas relativas ao controle e limitação do tempo de labor, lhes confere um caráter público, não sendo possível, pois, a sua mitigação sob nenhum ponto de vista; constituem princípios que não são, de maneira alguma, passíveis de derrogação, uma vez que inseridos na Constituição Federal brasileira e, como direitos sociais trabalhistas que representam, ostentam a condição de cláusulas pétreas⁶¹, sendo permitida, tão somente, a melhoria da condição social dos trabalhadores, nos termos do artigo 7º, caput, da Constituição Federal.

As normas constitucionais são complementadas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a qual contempla diversas previsões, por meio de regras gerais e específicas, acerca da jornada de trabalho e seus desdobramentos.

Antes de se adentrar nas previsões específicas da CLT acerca do controle e da duração do labor, cumpre salientar que, pela análise das determinações constitucionais e pela correta interpretação da CLT, não pode o empregado renunciar às garantias relativas à jornada laboral, tais como o adicional por horas extras, que será abordado no tópico seguinte, e a limitação máxima prevista na CF/88, de modo que uma manifestação de vontade nesse sentido seria nula, inclusive com fundamento no artigo 9º da CLT, segundo o qual padece de nulidade todo e qualquer ato que pretenda desvirtuar, impedir ou fraudar a devida aplicação da legislação trabalhista⁶².

Tratar-se-á, neste momento, das previsões gerais contidas na CLT acerca da duração do

⁶⁰ SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1, p. 135.

⁶¹ *Ibid.*, p. 136.

⁶² PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 164-165.

labor e do controle da jornada laboral, com destaque para as determinações e institutos correlatos ao objetivo do presente estudo.

Primeiramente, é preciso que se entenda que, como regra, a legislação brasileira compreende como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, de modo que o necessário é que o empregado esteja ao dispor do empregador, não sendo preciso que ele esteja, efetivamente, trabalhando, bastando, portanto, a presunção de que o trabalhador encontra-se aguardando ou executando ordens, nos termos do artigo 4º da CLT⁶³.

Por outras palavras, o texto da CLT permite concluir que a duração da jornada não é fixada com base no número de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, mas sim, como regra, baseando-se no período em que este fica ao dispor da empresa, razão pela qual está o empregador obrigado a remunerar o trabalhador como se tivesse ele trabalhado durante toda a jornada⁶⁴.

Dito isso, vale mencionar que o Título II da CLT denominado “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”, refere-se à generalidade dos trabalhadores e, em seu âmbito, está inserido o Capítulo II, que trata da Duração do Trabalho, nos seus artigos 57 a 74, sendo que o citado artigo 57 estabelece a abrangência para todas as atividades laborais, com a ressalva para a existência de exceções que da legislação trabalhista possam advir⁶⁵. Conforme entende e explica Homero Batista Mateus da Silva⁶⁶, as exceções a que se refere o mencionado dispositivo são, tão somente, aquelas que venham a melhorar as condições do trabalhador, tais como jornadas de trabalho mais reduzidas, intervalos e pausas maiores e mais numerosos, dentre outros benefícios, uma vez que as exceções que tendam a reduzir a qualidade do Direito do Trabalho, de acordo com a própria legislação, são pontuais, geralmente destinadas a promover uma adaptação à realidade da atividade profissional.

No que tange à limitação diária do tempo de labor, tem-se que a CLT, em seu artigo 58, encontra-se defasada em relação à previsão constitucional, uma vez que o mencionado dispositivo estabelece que a duração normal do labor, para empregados de qualquer atividade privada, não será superior a oito horas diárias, “desde que não seja fixado expressamente

⁶³ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 162.

⁶⁴ CASAIS, Altamirando J. *Cadernos de direito do trabalho: duração do trabalho*. Coordenação de Christóvão Piragibe Tostes Malta. Rio de Janeiro: Lerfixa, [197-]. v. 5, p. 15.

⁶⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito aplicado do trabalho: jornadas e pausas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2, p. 5.

⁶⁶ *Ibid.*, loc. cit.

outro limite”⁶⁷.

É preciso que se ressalte que o texto constitucional não prevê qualquer ressalva relativa à estipulação de outro limite, diferentemente do artigo 58, cuja interpretação dá margens a se pensar que, se, por um lado, pode haver jornada inferior a oito horas, também seria possível o estabelecimento de jornada superior àquela, o que, como visto, é completamente vedado pela Constituição Federal, que somente admite a compensação ou redução de jornada e, jamais, a sua ampliação, do que se conclui que o mencionado dispositivo não foi integralmente recepcionado pela CF/88⁶⁸, devendo ser considerada como não escrita a sua parte final, que faculta a fixação expressa de outro limite para a jornada laboral⁶⁹.

Ainda na esfera das previsões gerais contidas na CLT acerca da duração do labor, cabe mencionar algumas disposições que, embora não constituam o foco do presente estudo, revelam-se úteis ao seu desenvolvimento e importantes para a compreensão de informações e ideias que serão apresentadas no seu decorrer. Nessa esteira, interligados à duração horária e diária do labor, há os chamados repousos de pequena duração, comumente chamados pela doutrina de “descansos”, quais sejam, os repousos intra e interjornadas⁷⁰.

De salientar-se que serão abordados aqui apenas os intervalos que estão relacionados à jornada de trabalho, deixando de tratar, portanto, de outros períodos de descanso, como férias e repouso semanal, porquanto a análise de tais institutos se distancia do recorte que se pretende fazer ao longo do texto.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins⁷¹, os denominados intervalos para descanso são lapsos temporais dentro da jornada de trabalho, ou entre uma jornada e outra, nos quais o trabalhador não presta serviços, utilizando tais períodos para se alimentar e/ou descansar. Na lição de Rodrigues Pinto⁷², tais repousos representam “simples intervalos”, os quais se destinam a proporcionar o repouso eminentemente físico, sendo que os intervalos intrajornadas são cumpridos dentro de um mesmo dia, ao passo que os intervalos denominados interjornadas são cumpridos entre dois dias de trabalho.

Ambas as espécies de repouso apresentam grande relevância para a classe trabalhadora, sendo que o intervalo que ocorre dentro da própria jornada, por exemplo, serve para que o

⁶⁷ BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 51.

⁶⁸ Ibid., loc. cit.

⁶⁹ Ibid., p. 52.

⁷⁰ PINTO, 2007, p. 432.

⁷¹ MARTINS, 2007, p. 533.

⁷² PINTO, op. cit., p. 432-433.

empregado possa se alimentar de maneira adequada a que o organismo absorva normalmente o alimento, servindo, ainda, para que o empregado descanse e retorne ao trabalho com energia e com seu organismo restabelecido⁷³. Observa-se, portanto, que também aqui está presente o fundamento de natureza física ou biológica, visto no tópico 2.3, que justifica os limites à jornada laboral.

Passando à análise normativa desses institutos, o artigo 71 e seu § 1º da CLT preveem, no que se refere ao intervalo intrajornada que, caso o empregado trabalhe até quatro horas diárias, não fará jus a qualquer intervalo, ao passo que se sua jornada for de quatro a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo de quinze minutos. Ainda, se a jornada de trabalho for superior a seis horas, haverá que se conceder ao trabalhador um intervalo que será de, no mínimo, 1 (uma) e, no máximo, 2 (duas) horas, não podendo tais intervalos serem concedidos no início da jornada, caso em que o objetivo de promover o descanso do trabalhador restaria prejudicado⁷⁴.

Conforme relata Amauri Mascaro Nascimento⁷⁵, a Lei n. 8.923, de 1994, determina que a empresa remunere o trabalhador, com acréscimo de 50%, pelo período em que não for concedido o intervalo previsto no artigo 71 da CLT e, nesse ponto, cumpre mencionar, também, o enunciado n. 118 da Súmula da Jurisprudência do TST segundo o qual “os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada”.

O intervalo interjornadas, por sua vez, é concedido entre dois dias de trabalho, com duração de onze horas consecutivas, nos termos do artigo 66 da CLT, e, apesar de possuir relevância, como dito, eminentemente física e orgânica, possibilitando o descanso do trabalhador, tem também reflexos na esfera social, uma vez que, das onze horas de intervalo, o tempo que excede o período do sono permite ao trabalhador o convívio social e o lazer⁷⁶. Rodrigues Pinto⁷⁷ salienta, ainda, que em caso de desrespeito à norma que determina a concessão desse intervalo, procede-se, por analogia, à aplicação do quanto previsto no § 4º do artigo 71.

Impende lembrar que os referidos intervalos possuem natureza de hiato, de vazio

⁷³ MARTINS, 2007, p. 533.

⁷⁴ Ibid., p. 534.

⁷⁵ NASCIMENTO, 2009, p. 1153.

⁷⁶ PINTO, 2007, p. 434.

⁷⁷ Ibid., p. 435.

contratual⁷⁸, uma vez que, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT, não serão computados na duração do trabalho.

Necessário reforçar que a questão da concessão dos referidos repousos envolve normas de ordem pública e a necessidade de se proteger a saúde e higidez física dos trabalhadores, de modo que tais normas não podem ser mitigadas por acordo das partes ou mesmo por norma coletiva⁷⁹.

No que se refere aos aspectos gerais acerca do controle da jornada de trabalho pelo empregador, impõe-se, na oportunidade, uma breve análise do artigo 74 da CLT, o qual encerra o capítulo relativo à duração do trabalho.

Conforme explica Maurício Godinho Delgado⁸⁰, a regra, no Direito Trabalhista brasileiro, é que as jornadas dos trabalhadores sejam controladas pelo empregador, o que decorre, dentre outros fatores, das prerrogativas que autorizam seu poder de direção, fiscalização e controle sobre a prestação de serviços por ele contratada, nos termos do artigo 2º da CLT.

Nesse contexto, Godinho⁸¹ ressalta que, nos termos do artigo 74, § 2º, quando se trata de trabalho exercido internamente em pequeno estabelecimento, assim considerados aqueles que contam com até dez trabalhadores, a lei não estipula procedimentos especiais para o controle da jornada laboral, com vistas a simplificar as exigências administrativas sobre o pequeno empresário. Tal facilitação, todavia, não elimina a presunção jurídica de jornada de trabalho controlada, incidente em tais hipóteses.

Quando se trata, entretanto, de trabalho exercido em estabelecimento que conta com mais de dez trabalhadores, a CLT estabelece procedimentos formais para o controle de jornada, visando a simplificar a prova acerca do respeito à jornada legalmente prevista, bem como a prova relativa ao trabalho extraordinário prestado⁸². Com efeito, o § 2º do mesmo artigo impõe, nestes casos, que se proceda à anotação dos horários de entrada e saída dos empregados, por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico, de acordo com instruções oriundas do Ministério do Trabalho.

Impende, por fim, salientar que o § 3º do artigo 74 da CLT, desde a sua primeira versão,

⁷⁸ PINTO, 2007, p. 434.

⁷⁹ MARTINS, 2007, p. 533.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 843.

⁸¹ *Ibid.*, loc. cit.

⁸² *Ibid.*, loc. cit.

em 1943, já previa que se o trabalho fosse prestado fora do estabelecimento, o horário dos trabalhadores deveria constar, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do quanto determinado no § 1º do mesmo artigo⁸³.

É possível, portanto, concluir que a legislação brasileira, desde 1943, prevê o modo de registro e, portanto, de controle da jornada dos trabalhadores que exercem atividades externas; que o trabalhador deve ter acesso aos dados oriundos desse controle; que tais dados devem ser anotados nos respectivos livros pela empresa, nos termos do parágrafo primeiro ali mencionado, de modo que não há qualquer razão para que se considere, especialmente nos dias atuais, impossível ou inviável o controle do horário dos empregados que exercem atividades externas ao estabelecimento⁸⁴. De lembrar-se que a discussão acerca desta problemática será retomada nos próximos capítulos deste texto, por configurar aspecto essencial ao alcance do objetivo que se persegue por meio do presente estudo.

2.5 A LIMITAÇÃO DO TEMPO DE LABOR E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A limitação da jornada de trabalho e a questão relativa às horas extraordinárias estão ligadas de forma indissociável, uma vez que, como já fora anteriormente salientado, para todo trabalho está previsto um limite de duração diária, limite este que decorre da preocupação de não se exigir do organismo humano mais do que seja capaz de oferecer, de modo natural, em cada tipo de atividade, com fundamento, dentre outros fatores, em dados e noções oriundos da Medicina e Higiene do Trabalho, os quais indicam o ponto adequado de equilíbrio entre o esforço e o descanso do organismo do trabalhador⁸⁵.

Ocorre, todavia, que o Direito do Trabalho, em certos casos, tolera os excessos, ou seja, aceita que se extrapole o limite acima mencionado, considerando a aceitação do trabalho extraordinário como um “mal necessário”, e estabelecendo que o sobrelabor, que sobrecarrega o obreiro pelo esforço excessivo empreendido, seja objeto de ressarcimento e pagamento adicional pelo empregador que se beneficiou com tal sacrifício⁸⁶, conforme será melhor explicado a seguir.

⁸³ BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 208.

⁸⁴ Ibid., loc. cit.

⁸⁵ PINTO, 2007, p. 403.

⁸⁶ Ibid., loc. cit.

Conforme leciona o doutrinador Sérgio Pinto Martins⁸⁷, horas extras são aquelas que o empregado presta além do horário estabelecido em contrato, em lei, ou outra norma, e devem ser remuneradas mediante o adicional respectivo. A prestação da chamada hora extra pode ocorrer tanto antes quanto após o encerramento do expediente normal de trabalho, bem como durante intervalos destinados ao repouso ou alimentação do trabalhador. Como sinônimo da expressão “horas extras”, utilizam-se, também, “horas extraordinárias”, ou “horas suplementares”⁸⁸.

Maurício Godinho Delgado⁸⁹, por sua vez, declara que a jornada extraordinária consiste no período de tempo de labor ou disponibilidade do empregado perante o empregador que extrapole a jornada padrão, estabelecida em regra jurídica ou contratualmente, sendo, neste ponto, interessante ressaltar que a noção de jornada extraordinária não é estabelecida em função da remuneração suplementar àquela do trabalho normal, ou seja, pelo pagamento do adicional por horas extras, mas sim em virtude da extrapolação do limite normal da jornada. Por outras palavras o adicional na remuneração é somente efeito comum da sobrejornada, mas não um elemento que, necessariamente a compõe. Por isso mesmo, é possível a existência de sobrejornada sem o pagamento de adicional, como ocorre no regime compensatório, no qual é extrapolada a jornada padrão em certos dias, com a devida compensação em outro(s) dias, sem o pagamento do adicional por horas extras⁹⁰.

Nessa mesma linha, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino⁹¹ declaram que são denominadas horas extraordinárias aquelas que ultrapassam a jornada de trabalho normal estabelecida em lei, convenção coletiva, sentença normativa, ou, ainda, no contrato individual de trabalho, sendo que, para que se identifique a configuração da hora extra, é irrelevante a questão da remuneração, uma vez que, como dito, há horas extras remuneradas e aquelas sem remuneração adicional, como é o caso das horas extraordinárias decorrentes de acordo de compensação de horas, no qual se estipula não a sobrerremuneração em razão das horas excessivamente laboradas, mas sim o correspondente abatimento das horas trabalhadas em excesso em outro dia de labor.

De relatar-se, nesse ponto, que anteriormente à entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, havia, além do sistema de compensação de horas, outras formas de

⁸⁷ MARTINS, 2007, p. 500.

⁸⁸ Ibid., loc. cit.

⁸⁹ DELGADO, 2011, p. 858.

⁹⁰ Ibid., p. 859.

⁹¹ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 171.

sobrejornadas que não eram sobreremuneradas, tais como as prorrogações por força maior e para reposição de paralisações, previstas no artigo 61 da CLT. A partir da CF/88, todavia, mesmo nessas hipóteses, o adicional por horas extras passou a ser devido, do que se conclui que o seu pagamento é um efeito praticamente inafastável em situações de prestação de horas extraordinárias⁹².

No que se refere ao chamado adicional por horas extras, é imprescindível destacar que, sem dúvidas, o trabalho desenvolvido além do horário normal desgasta e sobrecarrega o organismo do trabalhador, interferindo no seu rendimento e podendo, até mesmo, desorganizar seu ritmo de vida e causar-lhes transtornos físicos e/ou psicológicos. Em virtude desse desgaste sofrido pelo empregado, foi estabelecido um adicional a ser pago pelo trabalho prestado fora do período normal⁹³.

No âmbito do Direito Trabalhista, conforme explica Adelmo de Almeida Cabral⁹⁴, o adicional é considerado como um acréscimo em razão da prestação de trabalho fora do horário normal ou pela realização do trabalho em determinadas condições. Conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento⁹⁵, no sentido comum, adicional refere-se a algo que se acrescenta, ao passo que, no sentido jurídico trabalhista, consiste em um acréscimo salarial que tem como causa a prestação do labor em condições especialmente gravosas para o trabalhador.

José Augusto Rodrigues Pinto⁹⁶ vai além e explica que determinadas prestações de trabalho impõem um dano efetivo à pessoa do trabalhador, seja esse dano físico, psíquico ou social, ao passo que há outras prestações que, em si, não acarretam dano algum, porém expõem o obreiro a risco concreto, e sempre físico, de sentir o dano. Sendo assim, o referido doutrinador divide os adicionais em dois tipos, quais sejam, os adicionais de dano e os adicionais de risco, sendo que, na primeira espécie, enquadra-se o adicional por horas extras (juntamente com os adicionais por trabalho noturno e por transferência de localidade)⁹⁷.

Nesse sentido, tem-se que sempre que for ultrapassado o número de horas diárias a serem prestadas pelo trabalhador, ainda que respeitada a limitação semanal vista no tópico anterior, configurado estará o direito à retribuição adicional pelas das horas extraordinárias laboradas, ressalvando-se, por óbvio, a possibilidade de compensação pela via dos

⁹² DELGADO, 2011, p. 859.

⁹³ CABRAL, Adelmo de Almeida. *Adicionais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 17.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 11.

⁹⁵ NASCIMENTO, 2009, p. 1103.

⁹⁶ PINTO, 2007, p. 402.

⁹⁷ *Ibid.*, loc. cit.

instrumentos de negociação coletiva, como, inclusive, já fora salientado⁹⁸, ou do acordo bilateral escrito, consoante se demonstrará mais adiante.

Conforme salientam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino⁹⁹, a Constituição Federal de 1988 elevou o adicional por horas extras ao patamar de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) acima da hora normal de labor, restando, no particular, derogada a CLT, que, no seu artigo 59, § 1º, previa percentual menor. De lembrar-se que pode haver a fixação de percentual mais favorável, por meio de regra jurídica especial, inclusive coletiva negociada ou, ainda, por meio da cláusula contratual e regulamento da própria empresa¹⁰⁰.

Não é possível, porém, que o mencionado adicional seja negociado ou estipulado em porcentagem inferior aos citados 50% (cinquenta por cento), porquanto tal possibilidade não foi prevista no texto constitucional, e ainda, nos termos da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, tem-se que o trabalho prestado em dias que deveriam ser destinados ao descanso ou em feriados deverá ser remunerado em dobro, ou seja, a sobre remuneração deverá ser de, no mínimo, 100% (cem por cento)¹⁰¹.

Consoante explicam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino¹⁰², o adicional por horas extraordinárias tem natureza salarial, e as horas extras habituais, com seu respectivo adicional, integram o cálculo da remuneração das férias, do repouso semanal, da indenização por antiguidade, do décimo terceiro salário, do aviso prévio indenizado, do recolhimento do FGTS e do recolhimento das contribuições previdenciárias.

Sendo assim, a remuneração do serviço suplementar compõe-se da globalidade salarial, ou seja, da hora normal de trabalho, integrada por parcelas de natureza salarial e acrescida do adicional estipulado legalmente ou em contrato, acordo, convenção coletiva ou, ainda, sentença normativa, conforme preconiza a Súmula 264 do TST.

Corroborando tal lição, Maurício Godinho Delgado¹⁰³ também afirma que as horas extras e o adicional respectivo recebidos pelo trabalhador integram seu salário para todos os fins, com reflexo em parcelas trabalhistas e previdenciárias, fazendo a ressalva de que, se não houver, todavia, habitualidade no sobrelabor, não haverá que se falar nessa integração contratual da remuneração adicional percebida. É possível concluir, portanto, que as horas

⁹⁸ PINTO, 2007, p. 432.

⁹⁹ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 162.

¹⁰⁰ DELGADO, 2011, p. 874.

¹⁰¹ ZENNI; RAFAEL, 2008, p. 70-71.

¹⁰² PAULO; ALEXANDRINO, op. cit., p. 182-183.

¹⁰³ DELGADO, op. cit., p. 873.

extraordinárias e seu adicional apresentam caráter de salário condição, conforme prevalece na jurisprudência atual. Dessa maneira, pode haver a supressão de tais verbas se, efetivamente, desaparecer o labor extraordinário, consoante previsão da Súmula n. 291 do TST, a qual prevê, ainda, uma indenização ao trabalhador em virtude da supressão das horas extras e adicionais habituais¹⁰⁴.

No tocante às hipóteses de prestação do labor extraordinário, Maurício Godinho Delgado¹⁰⁵ salienta que as prorrogações da jornada laboral podem ser regulares ou irregulares, conforme estejam ou não em consonância com as normas jurídicas que versam sobre o tema. O sobrelabor regular é aquele que se enquadra em alguma das modalidades de prorrogação previstas pelo ordenamento jurídico, ao passo que irregulares são os acréscimos de jornada que se dão sem o devido atendimento dos requisitos legalmente fixados.

A esse respeito, tem-se que a legislação brasileira permite a prestação de horas extraordinárias em cinco hipóteses: aquelas que decorrem de acordo de prorrogação, as resultantes de sistema de compensação, aquelas destinadas à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízos ao empregador, as destinadas à recuperação de horas de paralisação e as prestadas em caso de força maior¹⁰⁶.

O acordo de prorrogação de jornada consiste, em linhas gerais, em um ajuste de vontades entre empregado e empregador, tendo por objetivo tornar legítima, quando se fizer necessário, a prorrogação da jornada normal de trabalho¹⁰⁷. O acordo pode ser celebrado de forma individual, entre empregador e empregado, ou ainda, com a participação do sindicato da categoria, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo ser estabelecido por prazo determinado ou indeterminado, desde o momento da admissão ou no decorrer da vigência do contrato de trabalho¹⁰⁸.

Tal acordo representa, para a empresa, um benefício e uma segurança, porquanto passa a contar com a anuência do empregado em prestar horas extras, diante de situações que demandem um esforço produtivo atípico, adquirindo a prerrogativa de exigir do trabalhador a execução do serviço extraordinário, quando entender necessário¹⁰⁹. Observa-se, pois, que o acordo de prorrogação é realizado para atender ao interesse da produção, de modo que nada impede que o empregador deixe de dar horas extras ao empregado, até porque não poderia ele

¹⁰⁴ DELGADO, 2011, p. 873-874.

¹⁰⁵ Ibid., p. 861.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, 2009, p. 1144.

¹⁰⁷ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 172.

¹⁰⁸ ABUD, 2008, p. 77.

¹⁰⁹ PAULO; ALEXANDRINO, op. cit., p. 172.

inventar uma necessidade inexistente¹¹⁰.

De ressaltar-se que o ajuste entre empregador e empregado deve utilizar a forma escrita, e que o acréscimo de jornada nele previsto não pode ser superior a duas horas suplementares por dia, nos termos do artigo 59, caput, da CLT, sendo fundamental destacar, nesse ponto, que, como se pode concluir do que fora anteriormente explicado, caso o sobrelabor ultrapasse esse limite, além do cabimento de sanções administrativas, o empregador continuará obrigado ao pagamento das horas laboradas, com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento)¹¹¹.

O sistema de compensação de horas, por sua vez, é o acordo por meio do qual as horas trabalhadas em excesso em um dia são deduzidas em outros dias, ou, ainda, as horas não laboradas são repostas em momento posterior, considerando-se um lapso de tempo, denominado módulo, para a totalização das horas. Assim, tendo em vista que a jornada normal máxima, no Brasil, é de 8 (oito horas), com o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, é possível, por exemplo, que se antecipe as horas do sábado, que passam a ser laboradas de segunda a sexta-feira, em número de até duas horas por cada dia¹¹².

Consoante explica Amauri Mascaro Nascimento¹¹³, o sistema de compensação de horas deve ser formalizado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo que o Tribunal Superior do Trabalho admite a sua validade por intermédio de acordo individual entre empregador e empregado e não reconhece o acordo de compensação individual tácito, conforme prevê a Súmula n. 85 do mencionado Tribunal. Importante lembrar que, por definição legal, as horas excedentes compensadas configuram horas extraordinárias, uma vez que extrapolam a jornada normal de trabalho, de modo que a sua distinção é que, diferentemente das horas extras resultantes do acordo de prorrogação, são horas suplementares não remuneradas com adicional¹¹⁴.

A Constituição Federal de 1988 não estipulou o módulo em que a compensação deve ocorrer, sendo que, a partir de 1998, o artigo 59, em seu § 2º, passou a determinar que o módulo máximo para a compensação será de um ano, de modo que, a cada período de um ano, não poderá o empregado ser “devedor” ou “credor” de horas, ou seja, o número de horas efetivamente laboradas dentro desse período deve equivaler, exatamente, ao número de horas

¹¹⁰ NASCIMENTO, 2009, p. 1144.

¹¹¹ ABUD, 2008, p. 77.

¹¹² PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 174-175.

¹¹³ NASCIMENTO, op. cit., p. 1145.

¹¹⁴ PAULO; ALEXANDRINO, op. cit., p. 179.

que o empregado teria trabalhado se houvesse cumprido a jornada normal em todos os dias de labor¹¹⁵.

No que refere às horas extras prestadas em caso de força maior, tem-se que a CLT conceitua força maior como um evento imprevisível e inevitável, ao qual não tenha o empregador dado causa, de forma direta ou indireta, a exemplo de incêndios, furacões, inundações etc. Diante de algum desses acontecimentos, o empregador tem o direito de exigir o sobrelabor de seus empregados, independentemente de prévio acordo de compensação de jornadas, de previsão contratual, ou ainda, de acordo ou convenção coletiva, o que decorre da própria natureza da causa que enseja essa espécie de trabalho extraordinário, que é a força maior¹¹⁶.

Uma vez prestadas horas extraordinárias dessa natureza, o que se exige é que o empregador comunique o fato à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, dentro de 10 (dez) dias, ou que se justifique se, antes disso, houver fiscalização do trabalho, sem prejuízo da mencionada comunicação, nos termos do artigo 61, § 3º¹¹⁷. De salientar-se, por fim, que, independentemente do número de horas suplementares prestadas em caso de força maior, em respeito ao comando constitucional, é devido o adicional de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento), e que, embora a CLT não estipule um limite máximo de sobrejornada para empregados maiores de dezoito anos, a prorrogação da jornada de trabalho em hipótese de força maior deve respeitar o limite máximo de 12 (doze) horas quando se tratar de empregado menor de idade, conforme previsão do artigo 413, II, da CLT¹¹⁸.

É possível, ainda, a prestação de horas extras, independentemente de ajuste de vontade entre as partes, para atender à necessidade de execução ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa implicar claro prejuízo ao empregador¹¹⁹. Havendo tal necessidade, pois, o empregado é obrigado a prestar o trabalho suplementar, limitado a 4 (quatro horas) diárias, as quais serão pagas com adicional de, no mínimo, 50%, consoante prevê o texto constitucional, devendo haver, ainda, comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de dez dias.

Por fim, no tocante à quinta e última modalidade de prestação de horas extraordinárias, vale lembrar que a empresa pode vir a passar por paralisações oriundas de causas acidentais

¹¹⁵ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 176.

¹¹⁶ Ibid., p. 178-179.

¹¹⁷ Ibid., p. 179.

¹¹⁸ ABUD, 2008, p. 77.

¹¹⁹ Ibid., p. 75.

ou de força maior, a exemplo de uma interdição do prédio onde está situado o estabelecimento para obras públicas¹²⁰, caso em que, para a posterior reposição, a prestação do labor poderá ser acrescida de duas horas extras, com a limitação de dez horas por dia e quarenta e cinco dias por ano, devendo haver a remuneração de tais horas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal, conforme estabelece o § 3º do artigo 61 da CLT, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho¹²¹.

Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino¹²² enfatizam que, na hipótese de serem prestadas horas extraordinárias em desconformidade com as normas jurídicas, o trabalhador não será prejudicado, de modo que a ele deverá ser pago o mesmo salário, acrescido do respectivo adicional de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da imposição de sanções administrativas ao empregador.

A respeito dessa questão, explica Maurício Godinho Delgado¹²³ que, com base na teoria das nulidades, que prevalece no Direito Trabalhista, o sobrelabor irregular produz os mesmos efeitos jurídicos das prorrogações regulares, até pela inviabilidade de se devolver ao empregado a sua força de trabalho despendida em prol do empregador, o qual, inclusive, enriquecer-se-ia ilicitamente caso não fosse obrigado a, igualmente, pagar remuneração adicional pelas horas extras irregulares. O próprio doutrinador destaca que o fato de as prorrogações ilícitas gerarem os mesmos efeitos daquelas que ocorrem nos termos da lei diminui o valor prático dessa terminologia (regulares x irregulares), mas não elimina sua importância, uma vez que, dada a sua constatação, surge a possibilidade de se aplicar sanções administrativas ao empregador que se vale, ilicitamente, do sobrelabor.

¹²⁰ NASCIMENTO, 2009, p. 1149.

¹²¹ ABUD, 2008, p. 75.

¹²² PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 182.

¹²³ DELGADO, 2011, p. 861.

3 EXCEÇÕES ÀS REGRAS SOBRE JORNADA DE TRABALHO E SUA APLICAÇÃO AOS EMPREGADOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO

3.1 LIÇÕES DOUTRINÁRIAS GERAIS ACERCA DOS EMPREGADOS EXCLUÍDOS DOS DIREITOS RELATIVOS À JORNADA DE TRABALHO

Para certos tipos de atividades laborais, conforme explica Amauri Mascaro Nascimento¹²⁴, a lei não confere ao empregado o direito à percepção de pagamento pelas horas extraordinárias, quais sejam, aquelas atividades nas quais não se configura o controle de horário. No entendimento do referido doutrinador, não se encontram protegidos pela limitação da jornada de trabalho aqueles empregados que não estão sujeitos a cumprimento de horário, independentemente de sua função ou do local de trabalho, o que se justificaria pelo fato de, nessas hipóteses, poder o empregado, ao seu próprio critério, alternar as horas de trabalho e de lazer.

A esse respeito, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino¹²⁵ declaram que a CLT exclui a aplicação das normas protetivas relacionadas à duração do trabalho para os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, bem como para aqueles que exercem cargo de gerência, afirmando que tais trabalhadores não gozam de direitos ligados à limitação da jornada, tais como a percepção de horas extras, de adicional noturno, a concessão de intervalos intra e interjornadas, dentre outros dessa natureza.

Dito isso, abordar-se-á, brevemente, a questão dos empregados cuja exclusão do regime protetivo de duração do labor se dá por força do inciso II do artigo 62 da CLT, o que, embora não constitua o foco do presente estudo, merece menção porquanto integra as hipóteses de negação de direitos básicos relativos à jornada de trabalho. Conforme já salientado, a CLT, em seu artigo 62, II, preconiza que não fazem jus aos direitos previstos no capítulo que trata da duração do trabalho, os empregados gerentes, assim considerados aqueles que exercem cargo de gestão, equiparando-se a eles, para os mesmos efeitos, os diretores e chefes de departamento e filiais¹²⁶.

Para a exclusão, na hipótese, da tutela relativa à jornada, necessário se faz o

¹²⁴ NASCIMENTO, 2009, p. 1140.

¹²⁵ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 166.

¹²⁶ BRASIL, 1943.

preenchimento concomitante dos requisitos de exercício de função de confiança e percepção de gratificação de 40% (quarenta por cento) ou majoração salarial correspondente a 40%, sendo que a confiança aludida pelo artigo 62, II, da CLT é aquela que se deposita em um empregado que exerce, por delegação, poderes típicos do empregador, vindo a com ele se confundir em alguns atos¹²⁷.

Conclui-se, portanto, que, se o gerente percebe gratificação de função, esta deverá ser de, no mínimo, 40% para que ele esteja excluído dos direitos relativos à jornada de trabalho, de modo que se a gratificação é inferior a 40% do salário, ainda que seja desempenhada função de gerência, estará configurado o direito à jornada normal de trabalho e, por conseguinte, à percepção de adicional por horas extras¹²⁸.

É bom que se diga que o empregado que receber gratificação de função maior que 40%, independentemente do nome que sua função receba no âmbito da empresa, somente será considerado gerente para fins de exclusão da jornada normal de trabalho se, verdadeiramente, possuir amplos poderes de gestão¹²⁹, caso contrário, abrir-se-iam as portas para fraudes, uma vez que bastaria o empregador remunerar o empregado com gratificação de função superior a 40% para que ele fosse excluído dos direitos inerentes à duração do trabalho¹³⁰. Por outras palavras, o cargo anotado na CTPS do trabalhador deve estar submetido ao crivo da realidade fática, sendo necessária a investigação das reais funções por ele desenvolvidas, inclusive porque casos concretos demonstram a existência de manobras do empregador para escusar-se de pagar as horas extras e demais direitos referentes à jornada laboral¹³¹.

¹²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed., rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2011, p. 712.

¹²⁸ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 166.

¹²⁹ A esse respeito, interessante mencionar o seguinte excerto, oriundo do TST: “Reputo incensurável a r. decisão recorrida. A autora exercia a função de Chefe de Controle de Patrimônio no Colégio Coração de Jesus.

Conforme admitiu em depoimento, não batia cartão-ponto e tinha vinte e um empregados sob a sua responsabilidade, os quais recebiam de R\$700,00 a R\$1.000,00 (fl. 291). O Termo de rescisão do contrato de trabalho da recorrente demonstra, por sua vez, que ela recebia a remuneração de R\$3.485,59 (fl. 23).

Acresce-se a isto que a recorrente é irmã da diretora do colégio e possuía autorização para manter livraria no pátio, cujo funcionamento era concomitante às suas atividades, do que se deduz, conforme bem acentuou o Juiz a quo, “que a autora era pessoa de extrema confiança da ré, possuindo ampla liberdade e autonomia no desempenho das suas funções e estipulação do seu horário de trabalho” (fl. 309). Com efeito, é inegável que a recorrente exercia cargo de confiança, com poderes de mando e gestão, pois tinha 21 empregados sob a sua responsabilidade, recebia gratificação maior que 40% do salário efetivo e não batia cartão-ponto. As características da função exercida pela autora coincidem, dessarte, com o enquadramento na hipótese do inc. II do art. 62 da CLT. Por essas razões, nego provimento ao recurso”. Cf. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº. 825941-80.2005.5.12.0034. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Oitava Turma. Brasília, 28 abr. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 7 maio 2010b. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2008&numProcInt=70346&dtaPublicacaoStr=07/05/2010%2007:00:00&nia=5129170>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

¹³⁰ PAULO; ALEXANDRINO, op. cit., p. 166.

¹³¹ ZENNI; RAFAEL, 2008, p. 159.

Feitas essas considerações, passa-se à abordagem da hipótese de exclusão dos direitos relativos à jornada que compõe o objeto principal do presente estudo, qual seja, aquela prevista no inciso I do artigo 62 da CLT, que preconiza que não são abrangidos pelas normas protetivas relacionadas à duração do trabalho aqueles empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho¹³².

No entendimento de Cláudia José Abud¹³³, apesar de a limitação da jornada de trabalho ter importância para a vida do trabalhador, de natureza física, social, econômica e moral, de alguns empregados é retirada a proteção da jornada de trabalho por exercerem atividade incompatível com o controle de horários. A autora considera que, no caso de empregados exercentes de atividade externa, para que o obreiro não esteja protegido pelas normas concernentes à duração do trabalho, são requisitos o desenvolvimento da atividade fora do local de trabalho, bem como a ausência de qualquer tipo de fiscalização ou controle de horários pelo empregador, devendo tal condição ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do trabalhador e na ficha de registro da empresa.

Segundo afirma Maurício Godinho Delgado¹³⁴, a presença ou não de controle e fiscalização pelo empregador é elemento fundamental para distinguir as jornadas de trabalho, sendo possível separá-las em jornadas controladas e não controladas. As primeiras seriam aquelas em que o trabalho é submetido a efetivo controle, podendo, portanto, gerar o direito à percepção de adicional por horas extras, ao passo que as jornadas não controladas seriam aquelas em que não há um real controle da prestação do labor, não sendo possível, nesse caso, a concessão, ao empregado, de remuneração pelas horas extraordinárias. Buscar-se-á realizar, nos próximos capítulos deste texto, um exame crítico acerca dessa linha interpretativa, que não cuida de diferenciar as noções de jornadas não controladas e jornadas não controláveis.

Entende o citado doutrinador que, no que se refere aos empregados que exercem atividade externa incompatível com o controle de horário, a CLT criou um presunção de que tais empregados não estão submetidos, em seu cotidiano, à fiscalização e controle de jornada, de modo que estariam excluídos das normas que regem a jornada laboral, sendo possível que, havendo prova robusta, sob ônus do empregado, de que o controle e fiscalização ocorriam, seja afastada a presunção legal e incidam as regras relativas à duração do trabalho¹³⁵. Para

¹³² BRASIL, 1943.

¹³³ ABUD, 2008, p. 61.

¹³⁴ DELGADO, 2003, p. 67.

¹³⁵ Ibid., p. 70.

Godinho¹³⁶, a referida presunção atinge, a título de exemplo, vendedores viajantes, motoristas carreteiros, dentre outros empregados que exercem função similar, enfatizando que, para fins de aplicação do artigo 62, I, o aspecto relevante não é a categoria ou atividade desenvolvida pelo obreiro, mas sim a fato de se exercer atividade externa não submetida a controle e fiscalização de horários.

Ao declarar que alguns empregados externos encontram-se excluídos do capítulo da CLT relativo à duração do trabalho, em virtude da incompatibilidade existente a atividade desenvolvida e o controle de tempo de trabalho, Vólia Bomfim Cassar¹³⁷ explica que trabalhador externo é aquele que executa seus serviços fora do estabelecimento, longe da fiscalização e do controle do empregador. A mencionada doutrinadora prossegue esclarecendo que o trabalhador externo que está sujeito à exclusão dos direitos relativos à jornada é aquele cujo trabalho não está submetido a qualquer controle ou fiscalização e que isso ocorre porque se revela impossível mensurar, em razão do modo como a atividade é exercida, a quantidade de trabalho desenvolvida por dia, do que se conclui que o que afasta a tutela legal não é o fato de o empregado desenvolver suas atividades fora do estabelecimento, mas sim a incompatibilidade dessa atividade com a fixação e o controle de horários.

Nessa esteira, Messias Pereira Donato¹³⁸ vai além e, em consonância com o que ora se defende, esclarece que o trabalho externo é o prestado longe das vistas do empregador, ou seja, sem que haja acompanhamento por visualização própria ou por meio de seus prepostos, mas que não se pode olvidar a possibilidade de visualização e controle do tempo de trabalho através de meios eletrônicos, trazendo à luz uma noção que será melhor trabalhada nos próximos capítulos deste texto.

As autoras Sônia Aguiar, Clarice Sato e Rosângela Oliveira¹³⁹, por sua vez, ao tratarem da jornada de trabalho, afirmam que para os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horários, que teriam como exemplo vendedores e motoristas, não é aplicável, dentre outras, a regra referente à marcação de horário de entrada e saída no trabalho, estando excluídos de tal regra aqueles empregados para os quais o empregador haja estabelecido o cumprimento de uma jornada pré determinada ou o dever de comparecimento periódico à empresa, caso em que a marcação da jornada deve ser feita por meio de ficha ou

¹³⁶ DELGADO, 2003, p. 70.

¹³⁷ CASSAR, 2011, p. 712.

¹³⁸ DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 380.

¹³⁹ AGUIAR, Sonia; SAITO, Clarice; OLIVEIRA, Rosângela. *Jornada de trabalho*. São Paulo: IOB, 2011, p. 96.

papeleta de serviço externo, que deverá ficar sob poder do empregado.

Em seus comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Amador Paes de Almeida¹⁴⁰ afirma que o trabalho em serviços externos a que faz alusão o artigo 62, I da CLT é aquele cuja execução se dá sem observância de horários, fiscalização e/ou controle de ponto, declarando que nesse tipo de serviço configura-se a impossibilidade de se controlar efetivamente o tempo de trabalho e traz, como exemplos de empregados excluídos, por tal razão, dos direitos relativos à jornada, os vendedores, cobradores e motoristas.

Por outro lado, o citado autor ressalta que, diferentemente do que ocorria antes da Lei n. 8.966/94, o artigo 62, I da CLT, atualmente, não traz um rol de profissões a que seria ele aplicável, deixando à prudente análise do juiz, em cada caso concreto, a aferição da exata situação dos trabalhadores que exercem atividade externa, salientando, ainda, que, na prática, muitas vezes, apesar do exercício de função externa, o empregado está sujeito a fiscalização, caso em que, uma vez constatada a existência de jornada extraordinária, serão devidos os respectivos adicionais¹⁴¹.

A esse respeito, na lição de Sérgio Pinto Martins¹⁴², a atual redação do artigo 62, I, trazida pela Lei n. 8.966/94, é melhor que a anterior, uma vez que não elenca quais seriam os empregados excluídos do direito a horas extras, mencionando somente que tal exclusão atinge aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horários, de modo que qualquer empregado pode vir a ser encaixado nessa disposição.

Nesse sentido, o referido autor reconhece que o importante para a aplicação do artigo 62, I da CLT é a incompatibilidade entre a natureza da atividade exercida pelo empregado e a fixação e controle de horários de trabalho, mas, por outro lado, afirma que continuam inclusos na aplicação da exceção prevista no artigo 62, inciso I, como exercentes de atividade externa incompatível com o controle de horário, os vendedores, viajantes, praticistas, carteiros e motoristas em geral, sob o fundamento de que seria impossível controlar o tempo de trabalho de tais empregados por possuírem afazeres externos, que tornam difícil verificar o tempo efetivo de disposição ao empregador, razão pela qual seria indevido o pagamento de adicional por horas extras¹⁴³.

¹⁴⁰ ALMEIDA, Amador Paes. *CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 6. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 77.

¹⁴¹ *Ibid.*, loc. cit.

¹⁴² MARTINS, 2007, p. 496.

¹⁴³ *Ibid.*, loc. cit.

Eduardo Gabriel Saad¹⁴⁴, sabiamente, enfatiza que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVI, ao estabelecer a obrigatoriedade de se proceder ao pagamento de remuneração adicional pelas horas extras trabalhadas, não previu exceção para qualquer categoria profissional, do que se conclui que a concessão do citado adicional e dos demais direitos relativos à duração do trabalho somente não são exigíveis em casos de efetiva impossibilidade de controle de horários.

Por intermédio da pesquisa levada a efeito no decorrer da construção do presente texto, portanto, constatou-se que a maioria dos doutrinadores não enfrenta de forma mais profunda e crítica a questão relativa ao controle da jornada externa, vindo a entender que se não houver controle da jornada exercida externamente, sendo esta condição devidamente anotada na CTPS do empregado, configurada está a hipótese de exclusão de tal trabalhador dos direitos relativos à jornada laboral.

Outra parcela da doutrina, porém, embora, ao que parece, composta por poucos autores, atenta para o fato de que, para que se enquadre um empregado que desenvolve jornada externa na previsão do artigo 62, I, é imprescindível que a atividade desenvolvida seja incompatível com o controle de horários pelo empregador, de modo que, se houver possibilidade de controle, tal enquadramento não pode ocorrer. Essa noção será, reiterada e mais profundamente, retomada ao longo deste estudo.

3.2 A TESE DE DERROGAÇÃO DO ARTIGO 62 DA CLT PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No decorrer da pesquisa realizada, constatou-se que alguns doutrinadores e operadores do Direito, embora constituam minoria, trazem à luz uma tese segundo a qual o artigo 62 da CLT seria inconstitucional, ou seja, não teria havido a recepção do mencionado dispositivo pela Constituição Federal de 1988, atualmente vigente.

Nylson Sepúlveda¹⁴⁵, ao defender, com propriedade e veemência, a inconstitucionalidade da Lei n. 8.966/94, que modificou o artigo 62 da CLT, atenta para o fato

¹⁴⁴ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. *CLT comentada*. 44. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 157.

¹⁴⁵ SEPÚLVEDA, Nylson. A inconstitucionalidade da Lei n. 8.966, de 27.12.94: exceção à limitação legal da jornada de trabalho: art. 62 da CLT. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 65, n. 2, p. 148-50, fev. 2001, p. 148.

de que as exclusões do regime relativo à duração do trabalho feitas pela antiga redação do artigo 62 eram compatíveis com as disposições constitucionais que se sucederam ao longo do tempo, uma vez que estas, a despeito de fixarem a limitação da jornada ao número de oito horas, possibilitavam, expressamente, que o legislador infraconstitucional criasse exceções à regra.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, todavia, explica o autor e magistrado, a possibilidade que anteriormente se concedia à legislação infraconstitucional de estipular hipóteses de inobservância do limite máximo de oito horas para a jornada laboral foi completamente extirpada do texto constitucional, cujo artigo 7º, inciso XIII estabeleceu, de forma clara, rígida e peremptória, que a jornada de trabalho deve limitar-se a oito horas, facultadas, apenas e tão somente, a compensação de horas e a redução do limite estatuído¹⁴⁶.

Nesse mesmo sentido, explica o professor Luciano Martinez¹⁴⁷ que, a partir de uma básica hermenêutica constitucional, é possível constatar que os trabalhadores exercentes de atividade externa incompatível com a fixação de horários, bem como os altos empregados, devem gozar, sim, do direito à percepção de horas extras, porquanto a disposição constitucional contida no artigo 7º, inciso XIII não preconiza exceção a qualquer categoria de empregado, exceto o doméstico¹⁴⁸, do direito à duração do trabalho não superior a oito horas diárias, sendo admissível, pelo espírito constitucional, a jornada em padrões mais benéficos, mas nunca mais prejudiciais ao obreiro.

Martinez¹⁴⁹ prossegue declarando que, embora existam, como aqui se mencionará, respeitáveis opiniões em sentido contrário, resta claro que a previsão contida no artigo 62 da CLT não foi recepcionada pela CF/88 no tocante à exclusão, dos direitos relativos à jornada, dos empregados que exercem atividade externa e daqueles que desenvolvem função de gerência, de modo que a interpretação favorável à aplicabilidade do artigo 62 não está em consonância com os novos ditames constitucionais.

¹⁴⁶ SEPÚLVEDA, 2001, p. 148.

¹⁴⁷ MARTINEZ, 2011, p. 298.

¹⁴⁸ Cumpre ressaltar que, após da Emenda Constitucional n. 72, já não cabe essa restrição aos empregados domésticos. Cf. BRASIL. Constituição (1988). *Emenda Constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF, 3 abr. 2013a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

¹⁴⁹ MARTINEZ, op. cit., p. 298-299.

Ainda nessa linha, a magistrada Valdete Souto Severo¹⁵⁰, ao escrever sobre a interpretação da Constituição Federal de 1988 por quem aplica o Direito do Trabalho, ratifica o entendimento já delineado de que o texto constitucional determina, taxativamente, o limite temporal do labor, o qual, nos termos do artigo 7º, XIII, não deve exceder oito horas diárias, de modo que a nova ordem constitucional é incompatível, inconciliável com as previsões do artigo 62 da CLT, que simplesmente nega àqueles que, supostamente, trabalham sem controle de horário, o direito constitucionalmente assegurado à percepção de horas extras.

Dessa maneira, tendo em vista, inclusive, que a ordem jurídica reconhece a jornada limitada a oito horas como direito fundamental, sem prever qualquer exceção, é preciso que se considere a chamada proibição do retrocesso no âmbito do direito do trabalho, compreendendo, para tanto, que as normas constitucionais não possuem caráter meramente retórico, mas sim revelam uma nova concepção do Direito e, como tal, devem ser aplicadas¹⁵¹. Nas sábias palavras da referida magistrada:

Assim, a partir de 1988, não é mais razoável pensar em atividades nas quais a prestação de serviços pode ser exigida sem qualquer limitação legal. Tal raciocínio equivale à ideia de que a Constituição Federal poderia não ser aplicada a determinados trabalhadores. Ou seja, inverte de modo absoluto a lógica do constitucionalismo que justifica nossa organização social como estado democrático e de direito.¹⁵²

Corroborando tal entendimento, cuja coerência ora se reconhece e defende, a também magistrada Carmem Carmino¹⁵³ explica que, à luz do novo ordenamento constitucional, foi retirada do legislador ordinário a possibilidade de estabelecer outras exceções à jornada de oito horas a partir da Constituição Federal de 1988, que não as relativas à redução ou compensação, até porque, como é cediço, as exceções devem ser interpretadas restritivamente,

¹⁵⁰ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho.

Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, [Online], n. 8, [2009]. Disponível em:

<<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08?start=2>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ “Enquanto a CF/67 ressalvava casos especialmente previstos, dando azo aos critérios do legislador comum, a CF/88 faculta a *compensação de horários e a redução da, mediante acordo ou convenção coletiva*. Restou expresso na atual Carta das Leis que a da flexibilizada em casos de redução, na medida em que a compensação tem limite na carga horária semanal e não implica, tecnicamente, trabalho suplementar ou extraordinário. Retirou-se do legislador ordinário, à luz do novo ordenamento constitucional, a possibilidade de estabelecer outros casos de exceção, na medida em que esta se expressa no texto do próprio artigo 7º, inciso XIII. Sabido que as exceções devem ser interpretadas restritivamente, mormente em se tratando de norma supralegal. Não é dado ao legislador comum ampliá-las. Em assim sendo, o texto da CLT, que se compatibilizava perfeitamente com a ordem constitucional estabelecida até 04.10.88, disciplinando casos especiais de exceção à máxima de oito horas, tornou-se com ela incompatível a partir de 05.10.88.” Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº. 7589300-93.1996.5.04.0551. Relatora: Des. Carmem Carmino. Primeira Turma. Porto Alegre, 20 maio 1998. *Diário Oficial do Estado*, Porto Alegre, 13 jul. 1998. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=5158329&pFormato=rtf>. Acesso em: 1. jul. 2013.

mormente quando se trata de norma supralegal, não havendo que se falar em ampliação pelo legislador infraconstitucional. Dando continuidade ao seu raciocínio, e na linha do que já fora salientado por Nylson Sepúlveda¹⁵⁴, declara a magistrada que o texto contido no artigo 62 da CLT, que se coadunava com a ordem constitucional vigente até 04/10/1988, tornou-se com ela inconciliável a partir de 05/10/1988.

Diante de todos esses aspectos, era de esperar-se, conforme defende Sepúlveda, que os operadores do Direito, reconhecendo a inequívoca opção constitucional consistente no completo banimento da liberdade que antes se atribuía ao legislador de prever casos de exclusão dos direitos relativos à jornada, buscassem extrair do texto da Constituição o seu real alcance e sentido, o que, lamentavelmente, em função das concepções arcaicas e obsoletas de muitos dos juristas brasileiros, não ocorreu¹⁵⁵.

Na esteira das considerações supradelineadas, merecem destaque as palavras de Luís Roberto Barroso:

[...] as normas legais têm de ser reinterpretadas em face da nova Constituição, não se lhes aplicando, automática e acriticamente, a jurisprudência forjada no regime anterior. Deve-se rejeitar uma das patologias crônicas da hermenêutica constitucional brasileira, que é a interpretação retrospectiva, pela qual se procura interpretar o texto novo de maneira a que ele não inove nada, mas, ao revés, fique tão parecido quanto possível com o antigo.¹⁵⁶

Observa-se, portanto, a necessidade de se proceder a uma interpretação da Constituição que se baseie nela própria, nas suas disposições, intenções e ideologias, não se podendo olvidar, nesse ponto, que o adjetivo “normal”, que acompanha a expressão “duração do trabalho”, no texto constitucional, significa tão somente que considera-se ordinário o labor que for prestado dentro das oito horas previstas, e, por óbvio, como extraordinário, o que extrapolar esse limite, de maneira que retirar de alguns empregados os direitos relativos à limitação de jornada, como o faz a interpretação favorável à aplicação do artigo 62, seria infringir a letra e o sentido do texto constitucional¹⁵⁷.

A despeito de tudo quanto aqui fora exposto no sentido de demonstrar a desconformidade das previsões do artigo 62 da CLT com o ordenamento constitucional vigente, constatou-se, a partir da pesquisa realizada, que a tese de inconstitucionalidade de tal dispositivo é levantada e defendida por parcela minoritária da doutrina e jurisprudência, de

¹⁵⁴ BRASIL, 1998.

¹⁵⁵ SEPÚLVEDA, 2001, p. 148.

¹⁵⁶ BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 67.

¹⁵⁷ SEPÚLVEDA, op. cit., p. 150.

maneira que, consoante mesmo relata Valdete Souto Severo, poucas são as decisões proferidas no sentido de reconhecer a incompatibilidade do citado artigo 62 com a atual ordem constitucional.

Assim, perfilhando a linha de entendimento segundo a qual não padece o artigo 62 da CLT de qualquer traço de inconstitucionalidade, Sérgio Pinto Martins¹⁵⁸ afirma que o referido dispositivo não consigna que o obreiro deva trabalhar além da jornada estabelecida na Constituição, mas sim, e apenas, que aqueles empregados não submetidos a controle de horários, assim como aqueles que exercem função de gerência, de modo geral, não gozam do direito à percepção de horas extras, uma vez que, no entendimento do autor, é difícil aferir, no caso das atividades externas, o horário em que o trabalho foi prestado e, no caso dos gerentes, estes organizam seus horários da forma que melhor entenderem, razão pela qual tais trabalhadores não teriam direito à indenização pelas horas extraordinárias laboradas e não seria inconstitucional o artigo 62 da CLT.

Comungando do mesmo entendimento, Vólia Bomfim Cassar¹⁵⁹ afirma que o artigo 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que, no seu entender, a regra geral preconizada em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI não teria revogado os casos especiais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, o que, inclusive, é ratificado por Maurício Godinho Delgado¹⁶⁰ ao declarar que as jornadas não controladas (mencionadas no tópico anterior) não fazem nascer o direito à percepção de adicional por horas extraordinárias, porquanto não se pode aferir a efetiva prestação da jornada padrão, e que esse critério de exclusão revela-se prático e “reconhecido pelo Direito como síntese de lógica e sensatez socialmente ajustadas”, não configurando, pois, critério de eleição de discriminação, o que seria, de todo, inconstitucional.

Nesse sentido, Cassar¹⁶¹ declara, com suporte fático, conforme se constatou no decorrer da pesquisa, que, majoritariamente, tanto a doutrina quanto a jurisprudência brasileiras consideram que a Constituição não alterou as previsões contidas no artigo 62 da CLT. A ratificar essa realidade, cumpre mencionar que o próprio Tribunal Superior do Trabalho – TST manifestou-se, em sede de Recurso de Revista, por intermédio de sua 2ª Turma, pela constitucionalidade do artigo 62 da CLT, afirmando que o referido dispositivo não foi revogado pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, uma vez que, o fato de haver

¹⁵⁸ MARTINS, 2007, p. 495-496.

¹⁵⁹ CASSAR, 2011, p. 699.

¹⁶⁰ DELGADO, 2003, p. 69-70.

¹⁶¹ CASSAR, op. cit., p. 699.

sido estabelecida, de forma genérica, a jornada de oito horas, com limitação de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não significa que foi afastada a vigência das regras especiais ou de exceção anteriormente existentes acerca da duração do labor¹⁶².

Feitas todas essas considerações, ressalta-se que, a despeito da inegável concordância com as ideias e argumentos levantados pela parcela doutrina que defende a incompatibilidade do artigo 62 da CLT com os preceitos da nova ordem constitucional, é forçoso reconhecer que tal entendimento não prevalece na doutrina, tampouco na jurisprudência, as quais atuam no sentido de aplicar, plenamente, as exceções aos direitos concernentes à jornada de trabalho, razão pela qual, atendendo-se à necessidade de abordar as questões e problemáticas que permeiam a vida prática dos trabalhadores, trabalhar-se-á, neste texto, com a ideia de vigência e aplicabilidade do artigo 62 da CLT, buscando proceder, no entanto, a um exame crítico e a uma interpretação cautelosa a respeito do mencionado dispositivo.

3.3 O TRADICIONAL ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DA JORNADA EXTERNA

Para que se alcance o objetivo pretendido no presente estudo, algumas considerações e análises revelam-se essenciais, dentre elas o exame acerca da tradicional visão jurisprudencial sobre a chamada jornada externa incompatível com o controle de horário, preconizada pelo artigo 62, inciso I da Consolidação das Leis Trabalhistas. Nesse intuito, cuidou-se de analisar diversos julgados proferidos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e, ainda, decisões oriundas do Tribunal Superior do trabalho, com o fito de traçar um panorama geral acerca do posicionamento jurisprudencial no que diz respeito aos aspectos contidos no referido inciso I, do artigo 62 da CLT.

A maior parte da jurisprudência trabalhista brasileira, tradicionalmente, entende, no tocante à denominada jornada externa, que, uma vez demonstrado pelos elementos presentes

¹⁶² “Não tem razão o recorrente quanto à questão da inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT perante a disposição contida no artigo 7º, inciso XVI, da Carta Magna, haja vista que, ainda que este dispositivo da Constituição estabeleça, de forma genérica, a jornada diária de oito horas e a semanal de 44 horas, para os trabalhadores urbanos e rurais, não implica dizer que afastou a vigência das regras especiais ou de exceção já existentes sobre a duração do trabalho”. Cf. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 44100-58.2000.5.15.0079. Relator. Min. Vantuil Abdala. Segunda Turma. Brasília, 9 abr. 2008. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 2 maio 2008b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2003&numProcInt=51878&dtaPublicacaoStr=02/05/2008%2000:00:00&nia=4386545>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

nos autos, que a atividade desenvolvida pelo obreiro era externa e não havia fiscalização e controle de horários, revela-se indevido o pedido de pagamento pelas horas extraordinárias trabalhadas¹⁶³.

A título exemplificativo, o TRT da 14ª Região, por meio de sua 1ª Turma, declarou que, uma vez tendo o empregador feito constar na CTPS do empregado a anotação da condição de trabalhador externo sem controle de horário e tendo sido demonstrado o exercício de jornada externa, cabível é a aplicação do artigo 62, inciso I, da CLT, restando afastado o direito à percepção de horas extras¹⁶⁴. Observe-se, nessa linha, o seguinte julgado oriundo do TRT da 13ª Região:

ATIVIDADE EXTERNA NAO SUJEITA A CONTROLE DE JORNADA. ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT. INEXISTÊNCIA DE LABOR EM SOBREJORNADA. Demonstrado nos autos, notadamente pelas declarações do reclamante, a inexistência do efetivo controle da jornada externa atinente ao desempenho da atividade de motorista de caminhão de longo percurso e não evidenciada a fiscalização dos horários dentro dos itinerários de viagens, não se sujeita o empregador ao pagamento de jornada suplr, haja vista que o postulante enquadra-se na exceção prevista no art. 62, I, da CLT.¹⁶⁵

O julgado supratranscrito é bastante ilustrativo do entendimento tendente a considerar que a simples ausência de controle da jornada pelo empregador teria o condão de fazer incidir, sobre o empregado exercente de jornada externa, a exceção contida no artigo 62, inciso I,

¹⁶³ “HORAS EXTRAS. JORNADA EXTERNA. ARTIGO 62, I, DA CLT. Comprovado pelas provas existentes nos autos, especialmente o depoimento pessoal do próprio autor que sua jornada era externa e não havia fiscalização e controle da jornada por parte do empregador, resta indevido o pedido de pagamento de horas extras. Recurso a que se nega provimento, nesse particular”. Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Recurso Ordinário nº. 0000700-58.2008.5.10.0012. Relator: Des. José Leone Cordeiro Leite. Segunda Turma. Brasília, 1. out. 2008. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 17 out. 2008a. Disponível em:

<http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=03429&tipo_trt=RO&aProcTrt=2008&dt_julgamento_trt=17/10/2008&%20np=00007-2008-012-10-00-2&nj=JOS%C9%20LEONE%20CORDEIRO%20LEITE&npvoto=152809&tp=RO>. Acesso em: 10 jun. 2013.

¹⁶⁴ “ATIVIDADE EXTERNA. AUSÊNCIA DE CONTROLE DA JORNADA LABORAL. HORAS EXTRAS NDEVIDAS. ART. 62, I DA CLT. Tratando-se de atividade externa, incompatível com a fixação e controle da jornada de trabalho, com expressa anotação dessa condição no registro de empregados, o obreiro não faz jus ao recebimento de horas extras, por se enquadrar na exceção prevista no inciso I do art. 62 da CLT”. Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (14. Região). Recurso Ordinário nº. 0000257-06.2011.5.14.0008. Relator: Des. Ilson Alves Pequeno Junior. Primeira Turma. Porto Velho, 9 nov. 2011. *Diário Oficial Eletrônico do TRT 14ª Região*, Porto Velho, 10 nov. 2011b. Disponível em:

<http://www.trt14.jus.br/home?p_p_id=consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_jspPage=%2Fdownload.jsp&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_numeroUnicoCNJ=AAAkSEAA MAABk2EABW&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_numeroSequencia=2094001&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_tipoConsulta=2>. Acesso em: 10 jun. 2013.

¹⁶⁵ Id. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Recurso Ordinário nº. 0166300-88.2005.5.13.0001. Relatora: Des. Ana Maria Ferreira Madruga. Tribunal Pleno. João Pessoa, 30 maio 2006. *Diário da Justiça*, João Pessoa, 2 ago. 2006a. Disponível em:

<https://www.trt13.jus.br/consulta/consulta/ConsultaArquivoForm.jsp?nu_processo=1663&nu_ano=2005&nu_vara=1&sq_andamento=47>. Acesso em: 1. jun. 2013.

isentando, pois, a empresa de proceder ao pagamento de adicional pelas horas suplementares prestadas.

Compartilhando desse entendimento, a 2ª Turma do TRT da 24ª Região considerou que, emergindo do conjunto probatório dos autos que o obreiro desempenhava sua atividade sem controle de horários, o que, no seu entender, atrairia a incidência do artigo 62, inciso I, não deve prosperar o pedido relativo ao pagamento de horas extraordinárias¹⁶⁶.

O TRT da 18ª Região, por sua vez, considerou que o empregador, ao realizar o controle e a fiscalização dos horários de atividades desenvolvidas pelo empregado exercente de função externa, sujeita-se ao pagamento de horas extras caso haja sobrelabor, tornando-se inaplicável o artigo 62¹⁶⁷, dando a entender que, caso o empregador se abstivesse de proceder ao referido controle e jornada, passaria a ser aplicável o artigo 62, inciso I, estando ele isento do dever de remunerar o empregado pelas horas extraordinárias trabalhadas.

O próprio TST já se pronunciou no sentido de permitir a interpretação segundo a qual, se o reclamante não se encontrava submetido a controle de jornada, de modo que era o próprio empregado que organizava seus horários e não havia qualquer fiscalização da empresa relativamente ao tempo de labor, cabível seria o enquadramento na exceção do artigo 62, I da CLT, justificando o indeferimento dos pedidos de horas extras¹⁶⁸.

¹⁶⁶ “JORNADA DE TRABALHO - ATIVIDADE EXTERNA - HORAS EXTRAS. A atividade externa, não sujeita a controle de jornada de trabalho, impossibilita a percepção do labor extraordinário (CLT, art. 62, I). Recurso ordinário não provido, por unanimidade.” Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Recurso Ordinário nº. 0049400-19.2006.5.24.0021. Relator: Des. Nicanor De Araújo Lima. Segunda Turma. Campo Grande, 9 maio 2007. *Diário Oficial do Estado do Mato Grosso do Sul*, Campo Grande, 11 jul. 2007b. Disponível em: <<http://trt-24.jusbrasil.com/jurisprudencia/4548657/recurso-ordinario-ro-494200602124006/inteiro-teor-11275018>>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁶⁷ “HORAS EXTRAS. JORNADA CONTROLADA. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT. O empregador, ao exercer controle sobre os horários de trabalho do empregado que labora em atividade externa, obriga-se ao pagamento das prorrogações cumpridas, sendo inaplicável a exceção do artigo 62, inciso I, da CLT.” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). Recurso Ordinário nº. 0141700-79.2006.5.18.0081. Relator: Des. Gentil Pio de Oliveira. Segunda Turma. Goiânia, 1. mar. 2007. *Diário da Justiça Eletrônico*, Goiânia, 16 mar. 2007a. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com/jurisprudencia/5501100/1417200608118000-go-01417-2006-081-18-00-0/inteiro-teor-14947867>>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁶⁸ “HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA INCOMPATÍVEL COM A FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. MOTORISTA. ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT. O Regional concluiu que o reclamante não estava submetido a controle de jornada, uma vez que era o próprio autor quem fazia seu horário de trabalho, podendo imprimir maior ou menor ritmo no cumprimento de suas atividades, de acordo com o volume de serviço, respeitados os limites normais de exigência de qualquer empregador. Dessa forma, nota-se que o Tribunal Regional atestou, diante das provas coligidas aos autos, que o reclamante não tinha sua jornada de trabalho controlada pela empregadora, encaixando-se, portanto, na regra do artigo 62, inciso I, da CLT. Recurso de revista não conhecido.” Cf. Id. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 2020900-15.2002.5.09.0651. Relator: Min. Vantuil Abdala. Segunda Turma. Brasília, 28 out. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 20 nov. 2009d. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2005&numProcInt=68224&dtaPublicacaoStr=20/11/2009%2007:00:00&nia=4978435>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

Constata-se, portanto, que, embora os tribunais brasileiros, quase à unanimidade, entendam que não é o simples fato de haver o exercício de atividade externa que torna aplicável a exceção do artigo 62, I, boa parte deles considera que, uma vez havendo o exercício de jornada externa e havendo a abstenção do empregador em controlar os horários de seus empregados, essa ausência de controle teria o condão de fazer incidir, para tais empregados, a exceção acerca dos direitos inerentes à jornada de trabalho, restando afastado, por conseguinte, o direito à percepção de horas extras.

É preciso que se mencione, no entanto, que parte significativa e crescente dos julgadores trabalhistas vem reconhecendo que, para o enquadramento na exceção contida no artigo 62, inciso I, da CLT, é imprescindível que se comprove que atividade externa exercida pelo trabalhador é incompatível com o controle, de modo que não é a ausência de fiscalização e controle que tem o condão de tornar aplicável a referida exceção, mas sim a real impossibilidade de se controlar a jornada desenvolvida, cabendo, pois, ao empregador o ônus de demonstrar, cabalmente, a impossibilidade de se controlar a jornada do empregado, em virtude da atividade por ele exercida, o que constitui fato impeditivo do direito do obreiro à percepção de horas extras¹⁶⁹.

Nesse sentido manifestou-se a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por intermédio da Desembargadora Nélia Neves, ao declarar que para que o obreiro seja incluído na exceção do artigo 62, inciso I, faz-se necessário que a atividade desenvolvida, além de externa, não possibilite ao empregador aferir a jornada de trabalho cumprida¹⁷⁰, tendo a 2ª Turma do mesmo Tribunal, na Relatoria da Desembargadora Luíza Lomba, se

¹⁶⁹ “JORNADA EXTERNA - ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT. Para o enquadramento do empregado na disposição contida no inciso I do artigo 62 da CLT há que se comprovar o exercício de "atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho". Logo, não é a ausência de fiscalização que atrai o enquadramento em referida exceção, mas a real impossibilidade de controle da jornada de trabalho desenvolvida. Assim, à luz do disposto nos artigos 333, inciso II, do CPC e 818 da CLT, cabe ao empregador o ônus de comprovar, de forma cabal e incontestada, a impossibilidade de controlar a jornada do obreiro por força da atividade por ele exercida, porquanto constitui fato impeditivo do direito deste ao pagamento de horas extras.” Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Recurso Ordinário nº. 0051400-91.2008.5.09.0068. Relatora: Des. Rosemarie Diedrichs Pimpão. Segunda Turma. Curitiba, 6 out. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Curitiba, 23 out. 2009c. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=3533690&procR=AAAS5SABaAAC1D0AAE&ctl=13752>. Acesso em: 1. jun. 2013.

¹⁷⁰ “Registro que, acerca da questão, comungo do entendimento de que para que o empregado seja incluído na exceção do artigo 62, I, da CLT, faz-se necessário que a atividade, além de externa, não permita ao empregador aferir a jornada de trabalho cumprida. Se o trabalhador, mesmo realizando atividade externa, estiver sujeito a horário ou se for possível aferir seu tempo de labor diário, não se pode descartar o direito às horas extraordinárias prestadas.” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000937-93.2010.5.05.0131. Relatora: Des. Nélia Neves. Quarta Turma. Salvador, 27 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 5 mar. 2013. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10113022700911317591&municipio=1>>. Acesso em: 1. jul. 2013.

posicionado no sentido de afirmar que, relativamente ao ônus da prova, a regra geral é que exista a fixação e o controle da jornada, nos termos do artigo 74 da CLT, de modo que a impossibilidade de controle configura exceção à regra, cabendo àquele que alega a exceção, no caso, o empregador, provar a sua ocorrência¹⁷¹.

Nessa mesma linha, o TRT da 4ª Região, ao julgar no sentido do afastamento da aplicação do artigo 62, I, da CLT, concedendo as horas extraordinárias a empregado exercente de atividade externa, cuidou de ressaltar que o trabalho externo, por si só, não justifica liberalidade de horários e, uma vez existentes meios para a aferição da jornada, estes não devem ser ignorados pelo empregador¹⁷².

Corroborando essa interpretação, merecem destaque os seguintes julgados, proferidos no âmbito do TRT da 5ª Região:

SERVIÇO EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA CARACTERIZADO. O que caracteriza a exceção prevista no art. 62, I, da CLT é a ausência de controle e fiscalização da jornada de trabalho, *por absoluta impossibilidade* (grifo nosso), o que não ocorreu no presente caso. Sentença mantida.¹⁷³

ALEGAÇÃO DE SERVIÇO EXTERNO E APLICAÇÃO DO ART. 62, I DA CLT. ÔNUS DA PROVA. No que tange ao ônus da prova, *penso que a regra geral é a fixação e controle de jornada pelo empregador consoante estabelece ao art. 74 da CLT. Logo, a impossibilidade de fixação e controle constitui exceção à regra geral. Em assim sendo, cabe a quem alega a ocorrência da exceção prová-la. Portanto, se a defesa alega enquadramento dos fatos no quanto disposto no art. 62 da CLT deverá provar o preenchimento dos requisitos nele previstos dentre os quais a impossibilidade de fixação da jornada* (grifo nosso).¹⁷⁴

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0021400-92.2009.5.05.0001. Relatora: Des. Luíza Lomba. Segunda Turma. Salvador, 18 abr. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 24 abr. 2012g. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10112041900725896229&municipio=1>>. Acesso em: 1. jul. 2013.

¹⁷² “PROMOTOR DE VENDAS. JORNADA EXTERNA CUMPRIDA EM CLIENTE DO EMPREGADOR. AFERIÇÃO DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. NÃO-INCIDÊNCIA DO ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT. Se a prova coligida aos autos autoriza concluir pelo controle, ainda que indireto, da jornada de trabalho, incide a regra geral de fiscalização, controle e documentação pelo empregador. O trabalho externo não justifica, por si só, liberalidade de horários e, existentes os meios de aferição da jornada, não devem ser ignorados pelo empregador. Serviço externo que não se incompatibiliza com registros da extensão da jornada de trabalho. Não-incidência do artigo 62, inciso I, da CLT. Sentença reformada para reconhecer jornada extraordinária ao empregado.” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº. 0000996-71.2010.5.04.0014. Relatora: Des. Maria Inês Cunha Dornelles. Sexta Turma. Porto Alegre, 8 set. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 19 set. 2011c. Disponível em:

<http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=39682841&pFormato=rtf>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁷³ Id. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000760-68.2011.5.05.0431. Relatora: Des. Ana Lúcia Bezerra Silva. Quarta Turma. Salvador, 4 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 10 jul. 2012f. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10112070400773810670&municipio=1>>. Acesso em: 1. jun. 2013.

¹⁷⁴ Id., 2012g.

Da análise das decisões acima mencionadas, verifica-se, pois, o entendimento segundo o qual não é a mera ausência de controle de horários, que tem o poder de fazer incidir a norma insculpida no artigo 62, inciso I, a qual, inclusive, tem caráter excepcional e, quando alegada, deve ter a sua ocorrência provada por aquele que de sua aplicação pretende valer-se para não ser compelido ao pagamento de horas extraordinárias.

Consoante se observa do panorama jurisprudencial exemplificativo (porquanto inesgotáveis os possíveis exemplos) ora traçado, embora subsistam, na jurisprudência, entendimentos no sentido de considerar, como elemento essencial para o enquadramento ou não na exceção do artigo 62, I, a presença ou ausência de efetivo controle pelo empregador, como se a ele fosse dada a opção de, simplesmente, não controlar o tempo de labor de seus empregados, e, portanto, não pagar horas extras, outra parcela da jurisprudência, a qual, inclusive, revela-se crescente, procede a uma interpretação mais profunda, atentando para o fato de que, uma vez havendo meios, ou seja, sendo possível ao empregador controlar a jornada externa de seus empregados, não há que se falar na incidência no artigo 62, inciso I, da CLT, de modo que devem ser deferidos os pedidos relativos à indenização pelas horas extraordinárias trabalhadas. Essa noção será essencial para que se alcance o objetivo pretendido no estudo que ora se desenvolve.

3.4 A TRADICIONAL (IN)APLICAÇÃO DO ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT AOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO

Assim como, no que diz respeito à jornada externa considerada de um modo geral, há posicionamentos diversos no âmbito da jurisprudência, no que se refere, especificamente, à jornada externa exercida por motoristas carreteiros (que atuam no transporte rodoviário de cargas), as polêmicas, tensões e divergências sempre foram ainda mais intensas.

No tocante ao controle e à limitação da jornada de tais profissionais, aos meios idôneos para tal controle e, conseqüentemente, ao seu direito à percepção de remuneração pelas horas extraordinárias prestadas, há diversas e, normalmente opostas, opiniões entre os juristas pátrios, as quais serão aqui delineadas, com vistas a apontar as principais problemáticas que circundam a realidade desses trabalhadores acerca dos direitos concernentes à duração do trabalho.

De dizer-se, inicialmente, que, embora, como já fora salientado, o artigo 62 da CLT não

mais elenque as profissões que nele se enquadram, muitos doutrinadores citam os motoristas carreteiros como exemplo claro de categoria sobre a qual incide a exceção prevista no mencionado dispositivo, dando a entender que, de forma apriorística, haveria presunção de exclusão tais trabalhadores do regime protetivo de duração do labor.

A título de exemplo, Gleibe Pretti¹⁷⁵ afirma que, ao lado daqueles empregados previstos no inciso II do artigo 62, estão excluídos da proteção relativa à jornada aqueles que exercem atividade externa incompatível com o controle de horários, tais como vendedores, viajantes, praticistas, carteiros, motoristas em geral, cobradores, propagandistas, dentre outros, salientando que são requisitos para tal condição a incompatibilidade de controle do tempo de labor com a atividade exercida, juntamente com a anotação de tal circunstância na CTPS do empregado, bem como no livro ou ficha de registro desse empregado.

Na mesma linha, Sonia Aguiar, Clarice Saito e Rosângela Oliveira¹⁷⁶ trazem, como exemplo de empregados que se enquadram na exceção do artigo 62, I, vendedores e motoristas, no que se aproximam do entendimento de Sérgio Pinto Martins¹⁷⁷, ao afirmar que, a despeito de o artigo 62, I não mais arrolar aqueles trabalhadores que nele se encaixam, continuam a ser incluídos nesta exceção os vendedores, viajantes, praticistas, carteiros e motoristas, como os de caminhões, de carretas etc.

No que se refere aos possíveis meios de controle da jornada de tais profissionais, parte da doutrina, a exemplo de Cláudia José Abud¹⁷⁸, entende que o chamado aparelho de tacógrafo (cujas características técnicas serão melhor tratadas no próximo capítulo), utilizado em caminhões, mede a duração da viagem de motoristas, mas, por si só, não revela a existência de controle de horário que possa justificar o direito a eventuais horas extraordinárias.

Ainda, Vólia Bomfim Cassar¹⁷⁹ declara que o tacógrafo é instrumento que permite medir a velocidade, e, para mensurar a jornada, far-se-ia necessário saber, precisamente, o tempo da viagem, o itinerário, a quilometragem percorrida, e o tempo das paradas, de modo que somente existindo o controle desses aspectos os motoristas carreteiros estariam protegidos pelas normas concernentes à duração do trabalho, bem como somente havendo comprovação do sobrelabor, fariam jus, em eventuais reclamações trabalhistas, à respectiva

¹⁷⁵ PRETTI, Gleibe. *Manual de direito do trabalho*. Florianópolis: Conceito, 2010, p. 214.

¹⁷⁶ AGUIAR; SAITO; OLIVEIRA, 2011, p. 96.

¹⁷⁷ MARTINS, 2007, p. 496.

¹⁷⁸ ABUD, 2008, p. 62.

¹⁷⁹ CASSAR, 2011, p. 716.

sobrerremuneração.

Nessa linha, Sérgio Pinto Martins¹⁸⁰ afirma que o tacógrafo, apesar de mostrar a movimentação do veículo, não implica controle de jornada do empregado, uma vez que não possibilita saber quem é o condutor do caminhão, nem o trajeto cumprido, ressaltando, nesse ponto, os termos da Orientação Jurisprudencial n. 332 da SDI-1 do Tribunal Superior do trabalho, abaixo transcrita:

Orientação Jurisprudencial 332 da SDI-1 do TST. Motorista. Horas Extras. Atividade Externa. Controle de Jornada por Tacógrafo. Resolução n. 816/86 do CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.¹⁸¹

O professor Luciano Martinez¹⁸², por seu turno, fazendo uma análise crítica da mencionada Orientação jurisprudencial, enfatiza que a referida OJ fica restrita aos vestustos tacógrafos, sem, contudo, considerar a evidente existência de novas tecnologias, uma vez que, conforme explica o doutrinador, o monitoramento e rastreamento de veículos por satélite, por exemplo, permitem, sim, um preciso controle da jornada de trabalho, já que tais equipamentos, além de permitir que se visualize o posicionamento do veículo e da carga transportada, possibilitam identificar, de forma exata, o momento em que o caminhão está parado e o momento em que ele está em movimento.

Corroborando este entendimento, que, por sinal, se coaduna com o que ora se defende e será abordado de forma mais profunda nos próximos capítulos, a magistrada Mônica Sette Lopes¹⁸³, ao escrever sobre o artigo 62 da CLT, declara que a afirmação de que discos de tacógrafo não possibilitam o controle de jornada deve ser vista com ressalvas, e que, na maior parte das empresas de transporte de cargas, os veículos são dotados não somente de tacógrafos, mas também de rastreadores que podem, inclusive, fazer como que eles parem, caso se desviem da rota, o que revela o amplo acesso e controle permitidos pelo sistema de satélite.

Dito isso, passa-se agora a uma abordagem mais específica acerca da aplicação do tema em questão pelos juízes e tribunais, os quais, em sua maioria, como visto, tradicionalmente, perfilhavam o entendimento segundo o qual os motoristas carreteiros, presumidamente,

¹⁸⁰ MARTINS, 2007, p. 497.

¹⁸¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais I. *Orientação Jurisprudencial n° 332*. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa. Brasília, DF, 9 dez. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA332>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁸² MARTINEZ, 2011, p. 300.

¹⁸³ LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 72-79, jan. 2012, p. 75.

estariam enquadrados na exceção do artigo 62, inciso I, bem como que, no âmbito de reclamações trabalhistas, teriam o ônus de mostrar que existia controle de horários pelo empregador, sendo que, normalmente, não se considerava que o empregado havia conseguido produzir tal prova. Ademais, o entendimento se concentrava no sentido de que os meios de controle existentes e disponíveis às empresas de transporte de cargas não seriam hábeis e idôneos ao efetivo controle do tempo de labor dos empregados que exercem função de motorista de caminhão. Para exemplificar essa linha de entendimento, tradicionalmente dominante na Justiça Trabalhista brasileira, observe-se o seguinte aresto:

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA. TACÓGRAFO. A exclusão de certos empregados do regime de jornada previsto no art. 62, inciso I, da CLT, decorre de presunção relativa, no sentido de que os trabalhadores que exercem atividades externas não estão sujeitos à fiscalização e controle de jornada. *Na hipótese, o Reclamante não conseguiu comprovar que sua jornada era controlada, mesmo porque o tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos probatórios, não demonstra a fiscalização da jornada de trabalho nos termos consagrados na Orientação Jurisprudencial nº 332 da SDI-1 do c. TST. Por outro lado, os controles de viagem trazidos, também não indicam que o autor permanecia em atividade durante todo o tempo entre a saída do caminhão e o retorno ao local de origem. Portanto, estando o motorista enquadrado dentre as exceções do art. 62, I, da CLT, por exercer trabalho externo e não tendo comprovado o Autor, a existência de controle da sua jornada diária, indevidas as horas extras pleiteadas (grifo nosso). Nego provimento. [...].*¹⁸⁴

O aresto acima transcrito ilustra, claramente, o entendimento anteriormente mencionado, consistente em atribuir ao empregado o ônus de demonstrar a efetiva ocorrência de controle de jornada, bem como a tendência em se considerar que os meios de controle de horários de que podem valer-se as empresas de transporte não são capazes de propiciar um efetivo acompanhamento da jornada dos motoristas de caminhão pelo empregador.

Em face da impossibilidade de aqui se transcrever diversos julgados cujo teor é importante e válido enfatizar, menciona-se as seguintes decisões, oriundas de Tribunais Trabalhistas das mais variadas regiões do Brasil, as quais consignam a mesma linha interpretativa delineada no julgado supratranscrito, com o fito de se demonstrar a concepção que, por muitos anos, prevaleceu na jurisprudência pátria, no que se refere ao enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT: 0002814.04.2011.5.02.0071¹⁸⁵; 0101700-79.2009.5.04.0741¹⁸⁶; 01138-2012-019-10-00-8¹⁸⁷;

¹⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). Recurso Ordinário nº. 0014400-96.2008.5.23.0026. Relatora: Des. Leila Calvo. Segunda Turma. Cuiabá, 11 mar. 2009. *Diário da Justiça Eletrônico*, Cuiabá, 18 mar. 2009a. Disponível em: <<http://www.trt23.jus.br/acordao/2009/DJ686/225070411.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁸⁵ “Ressalte-se ainda, como regra geral, a atividade externa do motorista carreteiro não está sujeita ao controle de horário, portanto, cabia ao recorrente demonstrar que o tacógrafo”, “rastreador”, bem como, o celular que possuía eram utilizados pela empregadora como forma oblíqua de fiscalização de jornadas, encargo que não

A menção aos julgados acima relacionados tem o objetivo de ilustrar um entendimento que por muito tempo permeou e, consoante se percebe pela análise das datas de algumas decisões, ainda subsiste na justiça trabalhista brasileira, sendo importante salientar que são incontáveis os exemplos que aqui poderiam ser apresentados para demonstrar a forma de aplicação dessa linha interpretativa tendente a incluir os empregados motoristas de caminhão na exceção prevista no artigo 62, inciso I da CLT, negando-lhes os direitos inerentes à limitação de jornada de trabalho, inclusive à remuneração devida pelas horas extraordinárias prestadas.

De dizer-se, porém, conforme relata o Desembargador José Pitas¹⁸⁸, que, felizmente, a Justiça Trabalhista já vem, há algum tempo, reconhecendo a existência do sobrelabor desses trabalhadores, com base no entendimento de que se torna possível o controle das jornadas a partir do monitoramento dos motoristas, por exemplo, por satélites, ou meios similares, o que, de fato, foi constatado no decorrer da pesquisa desenvolvida e será demonstrado por meio da menção a algumas interessantes e importantes decisões proferidas na esfera da Justiça Laboral.

se desincumbiu a contento. Nesse sentido, como bem salientado pelo Juízo originário, o próprio recorrente em seu depoimento pessoal (fls. 147/148) afirmou que trabalhava externamente, sem a possibilidade de fiscalização e controle de horários [...]. Ressalte-se por fim que, o tacógrafo isoladamente considerado não se presta a comprovar a existência de controle de horários, por se tratar de equipamento obrigatório destinado à aferição da condução segura, pelo motorista. À luz dos elementos de convicção produzidos nos autos são mesmo indevidas as horas extras e reflexos postulados. Mantenho a r. sentença por seus próprios fundamentos”. Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário n°.

0002814.04.2011.5.02.0071. Décima Quarta Turma. Relatora: Elisa Maria De Barros Pena. São Paulo, 28 maio 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 7 jun. 2013f. Disponível em:

<<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=571516>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

¹⁸⁶ “TRABALHO EXTERNO. INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE HORÁRIO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. AUSÊNCIA DE DIREITO A HORAS EXTRAS. Comprovado o trabalho em atividade externa, na função de motorista de caminhão, sem o efetivo controle de horário pelo empregador e obedecidas as formalidades legais, insere-se o empregado na exceção do inciso I do art. 62 da CLT, não fazendo jus a horas extras.” Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n° 0101700-79.2009.5.04.0741. Relator: Des. Milton Varela Dutra. Décima Turma. Porto Alegre, 19 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 26 jul. 2012b. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42771560&pFormato=pdf>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁸⁷ “MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA SEM CONTROLE DA JORNADA. O empregado admitido para realizar atividade externa, sem que tenha sua jornada controlada, enquadra-se nos termos do art. 62, I, da CLT, o qual expressamente excepciona a aplicação dos preceitos contidos no Capítulo “Da Duração do Trabalho”, dentre eles a jornada de trabalho e, conseqüentemente não faz jus ao pagamento das horas extras pleiteadas [...]” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Recurso Ordinário n° 0001138-24.2012.5.10.0019. Relator: Des. Pedro Luis Vicentin Foltran. Primeira Turma. Brasília, 6 mar. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 15 mar. 2013q. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=11365&tipo_trt=RO&aProcTrt=2012&dt_julgamento_trt=15/03/2013&%20np=01138-2012-019-10-00-8&nj=PEDRO%20LUIS%20VICENTIN%20FOLTRAN&npvoto=321188&tp=RO>. Acesso em: 10 Mai. 2013.

¹⁸⁸ PITAS, José. Problemática ordinária trabalhista. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 1, n. 1, 1989, p. 51.

Nessa a linha, mais uma vez a título de exemplo, cumpre observar a seguinte decisão, que ilustra com perfeição a interpretação, crítica e consonante com os preceitos básicos do ordenamento jurídico brasileiro, que vem sendo, há algum tempo, construída na esfera da jurisprudência trabalhista brasileira:

MOTORISTA. HORAS EXTRAS. JORNADA EXTERNA – CONTROLE POR DISCOS DE TACÓGRAFO. O controle por disco de tacógrafo é um dos meios hábeis, práticos e seguros de comprovação da verdadeira jornada de trabalho do motorista. São eles os melhores cartões-de-ponto, em termos de credibilidade, pois marcam as paradas, a velocidade, o tempo de viagem etc. Significa que basta a existência do referido equipamento, no veículo, para o trabalhador ter sua jornada controlada. Frise-se, por fim, que não é a falta de controle de jornada que enquadra o empregado na exceção do inciso I, do artigo 62, da CLT, mas a impossibilidade de realizá-lo. Horas extras que se deferem.¹⁸⁹

Compartilhando de tal entendimento, merecem ser citados, de forma exemplificativa, os seguintes julgados: 0000379-43.2012.5.05.0102¹⁹⁰; 000129819.2010.5.010262¹⁹¹; TST-RR-610-55.2011.5.03.0104¹⁹².

¹⁸⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº. 00066-2009-085-03-00-0. Relator: Des. Manuel Cândido Rodrigues. Primeira Turma. Belo Horizonte, 25 maio 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 29 maio 2009b. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=670417&acesso=6e6ae5e811212cf16195810363b54ebd>>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁹⁰ “HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO – MOTORISTA DE CARRETA – O art. 105, inciso II, do Código de Trânsito Brasileiro, obriga a utilização de equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo do motorista de carga com peso bruto total superior a quatro mil, quinhentos e trinta e seis quilogramas. Portanto, a rigor, e há muito é obrigatório utilização de equipamento para controle de velocidade e de tempo do motorista de carreta, circunstância plenamente apta a afastar a incidência, em tais casos, da regra prevista pelo inciso I do art. 62 da CLT.” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000379-43.2012.5.05.0102. Relatora: Des. Maria das Graças Silvany D. Laranjeira: Terceira Turma. Salvador, 12 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 16 abr. 2013j. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10113041200939405538&municipio=1>>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁹¹ “RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA CARRETEIRO. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO COMPATÍVEL COM O CONTROLE DE JORNADA. Revela-se possível o controle de jornada do Motorista Carreteiro que trabalha externamente, mas que apresenta ao seu empregador guia de viagem com indicação das viagens e respectivos horários, além de disco de tacógrafo, devidamente assinado por exigência de seu empregador. E, ainda, que dirige veículo monitorado por rastreador que o bloqueia nas paradas, além de constar de seus recibos salariais pagamento de horas extras. O Motorista Carreteiro que trabalhava nessas condições não se enquadra na excludente do artigo 62, inciso I, da CLT.” Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº. 0001298-19.2010.5.01.0262. Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva. Décima Turma. Rio de Janeiro, 30 nov. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 12 dez. 2011a. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/trt-consultaprocessual-portlet/DocumentoServlet?sqDocumento=22631977>>. Acesso em: 1. jun. 2013.

¹⁹² “RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. RELATÓRIOS DE VIAGENS E RASTREAMENTO VIA SATÉLITE. HORAS EXTRAS. 1. Nos termos do artigo 62, I, da CLT, os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não fazem jus às horas extras. Cumpre referir que o fato de o empregado prestar serviços de forma externa, por si só, não enseja o seu enquadramento na exceção contida no referido dispositivo consolidado. Relevante para o deslinde da controvérsia, neste caso, é que exista incompatibilidade entre a natureza da atividade exercida pelo empregado e a fixação do seu horário de trabalho, não sendo esta a hipótese dos autos, ante os fatos registrados pelo Tribunal regional, que levam à conclusão de que havia a possibilidade de controle da jornada do autor. 2. Violação do artigo 62, I, da CLT caracterizada. Recurso de

A partir das noções trazidas por diversos doutrinadores, bem como da pesquisa jurisprudencial realizada, constatou-se que, por muitos anos, foi, quase sempre, prevalente a tese de enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I da CLT, sob o fundamento de que os meios e recursos existentes não seriam idôneos para controlar, efetivamente, a jornada de tais trabalhadores, bem assim o entendimento segundo o qual, caso o empregado não lograsse provar que havia controle de sua jornada por parte do empregador, seria correto o seu enquadramento na previsão do artigo 62, I, e, portanto, indevidas as horas extras.

No entanto, tem sido crescente a parcela da jurisprudência brasileira a reconhecer que o controle dos horários dos empregados que exercem jornada externa não é uma faculdade do empregador, mas sim um dever seu, devendo ele controlar essa jornada e proceder ao pagamento de horas extraordinárias, a menos que tal controle seja, de fato, impossível, ou seja, incompatível com a atividade desenvolvida, o que, consoante se buscará demonstrar, não ocorre no caso dos motoristas de caminhão, uma vez que, conforme já vem sendo reconhecido na justiça laboral, os meios de controle atualmente disponíveis permitem, com precisão, controlar o tempo de labor dos motoristas, devendo a eles serem conferidos os direitos concernentes à duração da jornada de trabalho, até porque costumam ser nefastas as consequências práticas que advêm da negativa, a esses trabalhadores, de uma jornada de trabalho limitada e controlada, conforme se buscará demonstrar no tópico a seguir.

3.5 CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS LIGADAS AO ENQUADRAMENTO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO NA EXCEÇÃO DO ARTIGO 62, I, DA CLT

Conforme relata José Pitas¹⁹³, observa-se, na prática que, lamentavelmente, muitos empregadores, valendo-se da previsão contida no artigo 62, inciso I da CLT, exploram seus empregados em jornada extraordinária, principalmente no caso de motoristas que atuam no transporte de cargas, por meio de trabalho semelhante ao de escravo, sem o pagamento pelas horas extras prestadas. E o problema que circunda essa questão, salienta o autor, não está

revista conhecido e provido.” Cf. Id. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 610-55.2011.5.03.0104 Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Primeira Turma. Brasília, 27 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 8 mar. 2013o. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=93215&dtaPublicacaoStr=08/03/2013%2007:00:00&nia=5823019>>. Acesso em: 05 jun. 2013.

¹⁹³ PITAS, 1989, p. 51.

somente na exploração do trabalho extraordinário, mas sim no perigo que representa para a coletividade um motorista completamente esgotado dirigindo um caminhão.

Seguindo essa mesma linha, Mônica Sette Lopes¹⁹⁴ ressalta que a questão relativa à jornada de motoristas que trabalham no transporte rodoviário de cargas abarca um fator de ordem pública, que torna ainda mais relevante o tratamento deste tema, tendo em vista a necessidade de se evitar que a rotina extenuante a que normalmente são submetidos ponha em risco as vidas de tais trabalhadores, bem como as das demais pessoas que precisam trafegar pelas estradas brasileiras.

A referida autora ressalta que o hábito de os motoristas de caminhão ingerirem estimulantes (arrebite) para se manterem acordados, tantas vezes noticiado pela imprensa e órgãos oficiais, é um claro sinal do desvirtuamento na interpretação e aplicação do regime de exclusão da limitação de jornada, uma vez que deixa claro que, comumente, se impõe aos motoristas de caminhão um regime de jornada muito superior ao limite de oito horas de trabalho, até porque, pela relação entre distância a ser percorrida e velocidade média, se constata a necessidade de mais tempo para cumprimento das metas estabelecidas¹⁹⁵.

Ao tratar do tempo de labor desses profissionais, Maria de Lourdes Leiria¹⁹⁶ corrobora os aspectos ora salientados declarando que as longas jornadas dos motoristas de caminhão os expõem a riscos de acidentes, o cansaço diminui a atenção e deixa o trabalhador muito mais vulnerável à possibilidade de acidentes, sendo importante ressaltar que, conforme demonstram as estatísticas, a maior parte desses acidentes ocorre quando da realização do trabalho além da jornada legalmente estabelecida¹⁹⁷. Nesse sentido, as jornadas excessivas são ofensivas aos direitos humanos e atentam contra a vida, liberdade e segurança, tanto dos motoristas quanto da coletividade.

A esse respeito, Douglas Almeida de Moraes¹⁹⁸ enfatiza que os efeitos do descontrole da jornada nesse segmento são conhecidos publicamente, tendo sido, inclusive, objeto de levantamento estatístico por parte do Ministério Público do Trabalho. Relata o autor que, em média, 1 (um) em cada 3 (três) motoristas que trabalham no transporte rodoviário de cargas

¹⁹⁴ LOPES, 2012, p. 76.

¹⁹⁵ Ibid., loc. cit.

¹⁹⁶ Ibid., loc. cit.

¹⁹⁷ LEIRIA, Maria de Lourdes. Comentários sobre a Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012 e o exercício da profissão de motorista profissional. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 7, jul. 2012, p. 807.

¹⁹⁸ MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Abordagem holística sobre nova regulamentação da profissão de motorista (Lei n. 12.619/2012). *O Trabalho*, Curitiba, n. 185, p. 6789-6806, jul. 2012, p. 6791.

utiliza substâncias químicas ou entorpecentes para suportar as jornadas extremamente longas, que chegam, muitas vezes, a ultrapassar dezesseis horas diárias, sendo que essa triste realidade, além de comprometer gravemente a saúde dos motoristas, resulta em milhares de acidentes por ano, atingindo e vitimando tanto motoristas quanto os demais usuários das estradas brasileiras, configurando, segundo o Ministério da Saúde, um grave problema de saúde pública.

No tocante às jornadas exaustivas laboradas pelos motoristas de caminhão e aos longos períodos sem dormir, cumpre mencionar que, conforme explica Ellen Cristina Boaratti Santiago¹⁹⁹, em monografia apresentada à Escola Paulista de Medicina, o sono possui fundamental importância no bom desempenho profissional, influenciando na atenção, coordenação motora, ritmo mental e principalmente no estado de alerta, os quais são prejudicados pelo estado de fadiga. Sendo assim, a diminuição do sono pode gerar, entre outros, quadros de sonolência, que, além de comprometer seriamente a eficiência do empregado durante o trabalho, diminuem a sua capacidade de reação, ou seja, desempenhar atividades por tempo prolongado, sem intervalos, é extremamente arriscado, podendo acarretar um estado de fadiga e ampliar o risco de acidentes e lesões²⁰⁰.

No que se refere ao uso de estimulantes e outras drogas pelos motoristas carreteiros, com o objetivo de se manterem acordados durante as longas jornadas, vale mencionar uma reportagem acessada no sítio eletrônico da Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná – FETROPAR, intitulada “Perigo na estrada: motoristas dirigem sob o efeito de cocaína”, a qual relata que, atualmente, grande parte dos motoristas carreteiros não somente utilizam o famoso e supramencionado “arrebite” para se manterem acordados durante suas longas jornadas pelas estradas e conseguirem cumprir prazos e horários²⁰¹.

Lamentavelmente, muitos, hoje em dia, fazem uso da cocaína, e acabam perdendo seu emprego, sua família, e, muitas vezes, a própria vida. A mencionada reportagem trouxe o depoimento de um ex motorista de caminhão, viciado em cocaína, segundo o qual a referida droga é utilizada pelos carreteiros como estimulante por ter efeito prolongado e por deixá-los

¹⁹⁹ SANTIAGO, Ellen Cristina Boaratti. *Aspectos do trabalho em turnos, sonolência e a legislação brasileira do trabalho: um relato de caso*. 2005. Monografia (Especialização em Saúde e Segurança do Trabalho) – Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005, p. 18.

²⁰⁰ Ibid., p. 17-18.

²⁰¹ NUNES, Jair Piloto. Perigo na estrada: motoristas dirigem sob efeito de cocaína. *Jornal O Comércio*, Porto União, SC, 26 fev. 2013. Disponível em: <<http://www.vvale.com.br/geral/perigo-na-estrada-motoristas-dirigem-sob-efeito-de-cocaína/>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

mais “ligados”, sendo que, depois de algum tempo, o que deveria servir como estimulante, torna-se um perigoso vício²⁰².

O Ministério das Cidades, inclusive, lançou, no dia 06 de junho de 2013, uma campanha pela redução de acidentes nas estradas denominada “Motorista, álcool e drogas podem fazer de sua viagem um caminho sem volta”, voltada aos motoristas profissionais, especialmente de caminhão, que pode ser visualizada no sítio eletrônico do referido Ministério²⁰³.

O sítio eletrônico denominado “Blog do Caminhoneiro”, por sua vez, cujo objetivo é relatar as principais e atuais ocorrências do mundo dos transportes, apresenta e enfatiza os seguintes dados estatísticos:

Com uma frota correspondente a 3,1% (2.414.721) dos 77,8 milhões de veículos registrados no país, os caminhões estão envolvidos em 21% dos acidentes com mortes. Motoristas que dirigem de forma imprudente, exaustos, sonolentos, sob o efeito de tóxicos ou álcool são os responsáveis pela maioria dos acidentes de trânsito. Os dados atuais mostram que, de 1996 a 2010, o número de acidentes envolvendo caminhões (56,8%) foi o terceiro que mais evoluiu neste período, atrás das motocicletas (714,7%) e bicicletas (165%). O consumo de drogas e bebidas alcoólicas, o cansaço e a tentativa de permanecer acordado têm sido as mais frequentes causas de acidentes nas ruas e estradas de todo país, de acordo com dados do Ministério da Saúde. Por isso, o ministro das Cidades, Aginaldo Ribeiro, decidiu fazer campanhas e ações por categoria de veículos, com base nos números de acidentes com mortes. Apenas no ano de 2010, o país alcançou a marca de 42.844 vítimas fatais do trânsito [...] O aumento do número de mortes por 100 mil habitantes provocadas pelos caminhões também ficou em terceiro lugar. O crescimento foi de 50% no mesmo período, atrás apenas dos motociclistas (679,4%) e ciclistas (153,5%).²⁰⁴

Com vistas a observar e ratificar todos os aspectos supra delineados, bem como a colher elementos que colaborassem para a construção deste texto de modo geral, realizou-se uma entrevista, cuja integralidade encontra-se em anexo, em mídia (CD-R), com um empregado que atua como motorista, no transporte rodoviário de cargas. O motorista Leopoldo Pestana de Lima, de 35 anos de idade, trabalha, há 2 anos e 4 meses, como empregado em uma empresa de transporte de cargas que presta serviços à rede de mercados Walmart²⁰⁵.

Perguntado acerca das jornadas exaustivas de trabalho dos motoristas de caminhão, do grande número de acidentes e do uso de estimulantes por esses profissionais, o Sr. Leopoldo de Lima declara que vários dos seus colegas utilizam esses estimulantes para se manterem

²⁰² NUNES, 2013.

²⁰³ BRASIL. Ministério das Cidades. Parada pela vida. *Campanha motoristas profissionais 2013*. Brasília, DF, 2013b. Disponível em: <<http://www.paradapelavida.com.br/campanhas/campanha-motoristas-profissionais-2013/>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

²⁰⁴ MINISTÉRIO foca campanha nos caminhoneiros. *Bem Paraná*, Curitiba, 6 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.bemparana.com.br/noticia/260325/ministerio-foca-campanha-nos-caminhoneiros>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

²⁰⁵ Vide entrevista no ANEXO A.

acordados e que isso, realmente, gera inúmeros acidentes. Nas palavras do carreteiro: “eu vou ser sincero: eu não uso; deu sono, eu paro, mas você está certíssima, o pessoal toma, toma até mais do limite pra ficar acordado a noite toda, pra chegar no horário, isso é confirmadíssimo. O arrebite não está fazendo nem mais efeito, o pessoal está partindo pra coca mesmo, cocaína; o pessoal está usando cocaína antes de viajar. Ninguém me disse não, eu tenho quase dois anos e meio na empresa e eu vejo”²⁰⁶.

A partir das informações e relatos aqui delineados, restam claras a gravidade e as nefastas consequências advindas da interpretação tendente a excluir os motoristas de caminhão do regime protetivo concernente à limitação e ao controle da jornada de trabalho, o que acaba por lhes retirar não somente o direito à percepção de horas extras e demais direitos relativos à duração do trabalho, mas, pode, ainda, prejudicar sua saúde, qualidade de vida, e até mesmo, contribuir significativamente para a ocorrência de acidentes que, muitas vezes, abruptamente, lhes retiram a vida.

²⁰⁶ Vide entrevista no ANEXO A.

4 A LEI N. 12.619/2012 E O COMPORTAMENTO JURISPRUDENCIAL APÓS A SUA VIGÊNCIA

4.1 PRINCIPAIS PREVISÕES DA LEI N. 12.619/2012 ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO

A Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012, cuida da regulamentação da profissão de motorista, e teve sua vigência iniciada após 45 dias da data de publicação, em virtude do veto presidencial referente à vigência imediata. A referida Lei promoveu alterações na CLT, acrescentando o § 5º ao artigo 71 e a Seção IV-A no capítulo I do Título III, criando, assim, os artigos 235-A até 253-H. Modificou, ainda, o Código de Trânsito Brasileiro, Lei n. 9.503/97, acrescentando-lhe, por meio de seu artigo 5º, os artigos 67-A e §§, 67-C e parágrafo único, e, por meio do seu artigo 6º, o parágrafo único ao artigo 145 e o inciso XXIII ao artigo 230²⁰⁷.

É importante relatar que antes do surgimento da Lei n. 12.619/2012, diversos projetos de lei relacionados ao tema da jornada dos motoristas profissionais haviam tramitado no Congresso Nacional, sendo que todo o processo foi acelerado em virtude da atuação do Ministério Público do Trabalho de Rondonópolis/MT, que obteve, no ano de 2007, uma liminar, em sede de ação civil pública, compelindo as empresas de transporte de cargas a controlar a jornada de trabalho de seus motoristas, nos termos do artigo 74, § 3º da CLT, que preconiza que, em caso de trabalho executado fora do estabelecimento, o horário de trabalho do obreiro deve ser anotado em ficha ou papeleta em seu poder²⁰⁸.

A partir dessa provocação judicial, surgiu uma aproximação, em âmbito nacional, das representações classistas de empregados e empregadores, no intuito de construir um consenso acerca de dois dos maiores problemas do seguimento, quais sejam, a limitação da jornada de motoristas e a criação de uma infraestrutura que permitisse a esses trabalhadores exercer sua atividade de maneira saudável, digna e segura²⁰⁹. Como fruto desse processo de negociação, surgiu o Projeto de Lei n. 99/2007, que recebeu apoio de muitos senadores e deputados e deu

²⁰⁷ LEIRIA, 2012, p. 807.

²⁰⁸ CASTAN, Vitor Manoel; SILVA, Julio Cesar de Paula. Implicações acerca do exercício da profissão do motorista profissional: Lei n. 12.619/2012. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 48, n. 95, ago. 2012, p. 230.

²⁰⁹ MORAES, 2012, p. 6790.

origem à Lei n. 12.619/2012²¹⁰.

Conforme explica Ivan Alemão²¹¹, a Lei atinge e se destina aos motoristas empregados que possuem habilitação para a movimentação de transportes rodoviários de cargas ou de passageiros. Maria de Lourdes Leiria²¹², igualmente, esclarece que estão inseridos na categoria de motorista profissional aqueles trabalhadores que exercem atividade no transporte rodoviário de passageiros ou de cargas, mediante vínculo empregatício.

Cumpre salientar, na oportunidade, que, consoante se pôde observar das considerações feitas no capítulo anterior, o presente estudo está voltado à análise de aspectos relacionados à jornada dos motoristas de caminhão, ou seja, aqueles motoristas que atuam, como empregados, no transporte rodoviário de cargas, de modo que o exame da Lei n. 12.619/2012 será aqui realizado sempre com vistas a tratar das questões que circundam a realidade dos motoristas carreteiros, os quais, como visto, compõem uma das categorias que, tradicionalmente, mais sofrem com a negação de direitos relativos à jornada laboral.

De esclarecer-se que, a despeito de a Lei n. 12.619/2012 dispor sobre os mais variados aspectos relacionados ao exercício da profissão de motorista profissional, serão mencionados, aqui, tão somente, os principais elementos e disposições concernentes à limitação e ao controle da jornada dos motoristas de caminhão, porquanto são esses os aspectos que estão ligados ao foco do presente estudo.

Salienta Ivan Alemão²¹³, inicialmente, que a Lei n. 12.619/2012 trata dos direitos e deveres dos motoristas profissionais, e ressalta que houve uma separação entre direitos, que estão elencados no artigo 2^a da Lei, e os deveres, que foram inclusos na CLT, além, é claro, daqueles deveres introduzidos no Código de Trânsito Brasileiro – CTB. No entendimento do referido professor e magistrado, o artigo 2^o da Lei sob comento trata de direitos sociais (incisos I, II, IV e parágrafo único) e de direitos contratuais (incisos III e V), vindo a criar, por meio de seu *caput*, novos direitos, com a ressalva de que permanecem intactos os demais direitos previstos no âmbito da CLT²¹⁴.

Seguindo o mesmo raciocínio, Francisco Antônio de Oliveira entende que o artigo 2^o da mencionada Lei indica, expressamente, direitos sociais previstos na Constituição Federal e

²¹⁰ MORAES, 2012, p. 6790.

²¹¹ ALEMÃO, Ivan. Comentários à lei do motorista profissional (Lei n. 12.619 de 30.4.12). *Revista LTr*: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 76, n. 5, p. 526-543, 2012, p. 527.

²¹² LEIRIA, 2012, p. 807.

²¹³ ALEMÃO, loc. cit.

²¹⁴ *Ibid.*, p. 528.

que tal indicação seria ociosa, em face da disposição dos artigos 6º e 7º do Texto Constitucional. O autor salienta, ainda, que são aplicáveis, nos termos do citado artigo 2º, os direitos já previstos na CLT somados àqueles que a Lei n. 12.619 acrescenta²¹⁵.

No que se refere ao controle da jornada de trabalho dos motoristas de caminhão, o referido artigo 2º da Lei n. 12.619/2012, expressamente, consigna o direito dos motoristas ao controle e, conseqüentemente, o dever dos empregadores de controlar tal jornada²¹⁶. Observe-se:

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

[...]

V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.²¹⁷

Conforme salienta Douglas Almeida de Moraes²¹⁸, em face da importância do dispositivo supratranscrito, é preciso destacar que ele abarca dois aspectos distintos, quais sejam, a jornada de trabalho e o tempo de direção, sendo que, como já fora salientado no Capítulo I deste texto, considera-se jornada o tempo em que, em virtude do contrato de emprego, o empregado deve permanecer à disposição do empregador. O tempo de direção, por sua vez, consiste no período que o motorista passa, efetivamente, ao volante de um veículo em movimento entre o seu ponto de origem e seu destino, sendo importante lembrar que o tempo de direção total é considerado no tempo de jornada, mas nem todo o tempo de jornada corresponde a efetivo tempo de direção.

O referido inciso V, do artigo 2º, elencou, entre os possíveis meios de controle da jornada e do tempo de direção, o diário de bordo, a papeleta ou ficha de trabalho externo, bem como outros meios eletrônicos idôneos instalados no veículo. A esse respeito, Douglas Almeida de Moraes²¹⁹ tece críticas, afirmando que, além do fato de o diário de bordo e a papeleta serem instrumentos passíveis de fraude, merece crítica a faculdade conferida ao empregador de escolher, dentre os instrumentos elencados no inciso V, qual adotará para

²¹⁵ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Motorista profissional: acertos e desacertos da Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 9, p. 1040-1050, 2012, p. 1040-1041.

²¹⁶ MORAES, 2012, p. 6791.

²¹⁷ BRASIL. Lei n.º 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, [...] para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 30 abr. 2012a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²¹⁸ MORAES, op. cit., p. 6792.

²¹⁹ *Ibid.*, p. 6793.

exercer o controle de jornada. No entendimento do autor, o adequado seria que a lei houvesse elencado os meios de controle numa ordem preferencial, partindo do instrumento mais confiável até chegar àqueles mais frágeis e vulneráveis²²⁰.

Reconhece o autor, todavia, que, em face da posição jurisprudencial majoritária tendente a enquadrar os motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, o que resultava na improcedência dos pedidos de pagamento de horas extras, o mencionado dispositivo da Lei 12.619 tem o condão de produzir grande resultado útil, uma vez que passa a ser totalmente descabida a tutela jurisdicional que nega a esses profissionais o direito às horas extras, sob o frágil e singelo fundamento de que a atividade é externa e, supostamente, insuscetível de controle²²¹. Trata-se, pois, de um avanço, porquanto o Judiciário Trabalhista será obrigado a deixar de atuar como um legitimador da negação de direitos básicos e voltará a assumir sua vocação natural de protetor dos direitos fundamentais trabalhistas²²².

No mesmo sentido, salienta o autor que a menção expressa aos meios de controle do tempo de labor, inclusive apontando a abertura para outros meios eletrônicos idôneos, representa uma relevante conquista em face da crescente evolução tecnológica experimentada pelo setor, que conta com rastreamento, controle total de frotas, tacógrafo e outros instrumentos de controle²²³.

No tocante à limitação da jornada dos motoristas profissionais, a Lei n. 12.619/2012 estabelece, por meio do artigo 235-C, acrescido à CLT, que “a jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumento de acordos ou convenção coletiva de trabalho”²²⁴, ou seja, em consonância com o inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, a lei preconiza que a duração do trabalho não poderá ser superior a oito horas diárias, com o limite de quarenta e quatro horas semanais, facultada, como já visto no primeiro capítulo deste texto, a compensação de horários e a redução de jornada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho²²⁵.

Importante frisar que, embora o artigo 235-C, criado pela lei em exame, não deixe claro que a jornada estabelecida mediante instrumento coletivo não poderá ser superior ao limite de oito horas, tem-se que a Constituição Federal permitiu apenas, e tão somente, a redução da

²²⁰ MORAES, 2012, p. 6794.

²²¹ Ibid., p. 6793-6794.

²²² Ibid., p. 6794.

²²³ Ibid., loc. cit.

²²⁴ BRASIL, 1943.

²²⁵ OLIVEIRA, 2012, p. 1044.

jornada de trabalho, restando excluída, pois, a possibilidade de aumento da jornada laboral²²⁶. Nesse ponto, afirma Douglas Almeida de Moraes²²⁷ que o dispositivo contém uma inconsistência jurídica, uma vez que sua leitura literal aparenta permitir que as convenções e acordos coletivos de trabalho alterem, de qualquer modo, os limites de jornada estabelecidos constitucionalmente, e ressalta que tal interpretação seria juridicamente inviável, em face da hierarquia normativa que impede o legislador ordinário de mitigar normas constitucionais que garantem direitos fundamentais.

Conforme preconiza o § 1º do artigo 235-C, admite-se a prorrogação da jornada de trabalho dos motoristas por, no máximo, 2 (duas) horas extraordinárias, devendo haver o pagamento do respectivo adicional, consoante §4º do mesmo artigo, sendo que, nos termos do artigo 235-E, § 9º, em caso de força maior, poderá ser prolongado o tempo de direção até que o motorista saia da situação da situação extraordinária e encontre um local seguro para estacionar o veículo. O § 6º do artigo 235-C, por sua vez, prevê a possibilidade de compensação de horas, desde que exista, no entanto, previsão por meio de instrumentos de negociação coletiva, não sendo possível, pois, o acordo de compensação individual²²⁸.

De acordo com as disposições da Lei n. 12.619/2012, são consideradas como tempo de espera as horas que extrapolarem a jornada normal de trabalho quando o motorista tiver que ficar aguardando para carga e descarga do veículo; porém, esse tempo de espera não será considerado como hora extraordinária e será remunerado por meio de indenização sem quaisquer encargos ou repercussões, mediante um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário normal, conforme determinam os §§ 8º e 9º do artigo 235-C, criado pela lei ora estudada²²⁹.

Atente-se, ainda, para o fato de que a referida Lei, em consonância com o que prevê o artigo 4º da CLT, considera como de efetivo serviço o período em que o obreiro permaneça à disposição do empregador, razão pela qual, por exemplo, se, em um dia, o empregado presta quatro horas de tempo de espera e mais quatro horas ao volante, está completamente cumprida a sua jornada de oito horas de trabalho²³⁰.

Ainda no que se refere à jornada dos motoristas, tem-se que, pela Lei n. 12.619/2012, além dos já conhecidos e abordados intervalos legais para descanso e alimentação (tanto intra

²²⁶ OLIVEIRA, 2012, p. 1044.

²²⁷ MORAES, 2012, p. 6796.

²²⁸ CASTAN; SILVA, 2012, p. 234.

²²⁹ Ibid., loc. cit.

²³⁰ Ibid., p. 235.

quanto interjornadas), foi estabelecido um intervalo de 30 (trinta) minutos a cada 4 (quatro) horas ininterruptas de direção, o qual pode ocorrer de forma fracionada, com, por exemplo, uma pausa de 15 minutos a cada duas horas de direção, sendo que tal intervalo pode coincidir com o intervalo para descanso e alimentação, nos termos do artigo 235-D, incisos I e II²³¹.

Por fim, apenas a título de adendo, dentre os deveres do motorista profissional, elencados no artigo 235-B da CLT, introduzido pela lei ora examinada, merece menção o inciso III, que estabelece que o motorista tem o dever de “respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso”²³². A esse respeito, Francisco Antônio de Oliveira²³³ traça uma crítica declarando que tal disposição está mal colocada, uma vez que, dificilmente, um motorista não terá interesse em cumprir normas relativas ao tempo de direção e descanso, até porque isso configura uma exigência fisiológica. Ser humano algum pode e/ou deve trabalhar além dos que suas energias permitem, o que, quando ocorre, prejudica significativamente o organismo do trabalhador, de modo que, para o autor, tal exigência deveria ser colocada como dever do empregador, porquanto é este quem, na maioria das vezes, descumpra leis e normas de segurança ao determinar que o motorista cumpra prazo para entrega de determinada carga, muitas vezes, fora do Estado ou até do país.

Diante das considerações feitas, observa-se, portanto, que a recente Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012, contém cunho social extremamente significativo e relevante, uma vez que, dentre outros aspectos, visa a reduzir as ocorrências de acidentes de trânsito²³⁴, e constitui um importante avanço legislativo que busca, enfrentando as obsoletas interpretações acerca da atividade dos motoristas profissionais, amparar essa categoria, em consonância com o respeito à dignidade humana, que é um dos fundamentos da República e encontra-se prevista e assegurada no bojo da Constituição Federal²³⁵.

Ademais, embora tenha chegado com décadas de atraso, a referida Lei representa importante e seguro marco jurídico no sentido de deixar clara a possibilidade de controle da jornada dos motoristas e a existência de diversos meios para tanto, onerando, mesmo que de forma mitigada, a sobrejornada. Sendo assim, a adequada interpretação e aplicação desta lei tem o condão de preservar a dignidade, a saúde e a vida de milhões de empregados que trabalham como motoristas, bem assim de toda a coletividade que se utiliza das rodovias

²³¹ CASTAN; SILVA, 2012, p. 235.

²³² BRASIL, 1943.

²³³ OLIVEIRA, 2012, p. 1043.

²³⁴ CASTAN; SILVA, op. cit., p. 233.

²³⁵ LEIRIA, 2012, p. 812.

brasileiras. Além disso, é de esperar-se que o respeito às disposições da mencionada Lei produza um efeito positivo sobre a demanda de mão de obra de motoristas, já que a regularização da situação atual, de desumano sobrelabor, acarretará, inevitavelmente, a necessidade de formação e contratação de um grande número desses profissionais²³⁶.

4.2 MEIOS DE CONTROLE DA JORNADA NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS

Serão traçadas, neste tópico, algumas breves considerações acerca de possíveis instrumentos de controle da jornada de motoristas de caminhão, visando, tão somente, a esclarecer de que maneira funcionam tais instrumentos, com o fito de facilitar a identificação da sua idoneidade para o efetivo controle do tempo de labor de tais profissionais. Para tanto, serão tomados como base os meios de controle expressamente mencionados no artigo 2º, inciso V, da Lei n. 12.619/2012, bem como os instrumentos eletrônicos mais comuns utilizados para a realização de tal controle.

4.2.1 Tacógrafo

O famoso aparelho de tacógrafo é um registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo, que é, comumente, instalado em veículos automotores com o objetivo de registrar, de forma contínua, instantânea, simultânea e inalterável, por meio de discos de diagrama, dados a respeito da operação dos veículos e de seus condutores. O instrumento pode ter períodos de registro de 24 horas, em um único disco, ou de 7 dias em um conjunto de 7 discos de 24 horas cada um, caso em que o registrador troca automaticamente o disco após as 24 horas de utilização de cada um²³⁷.

Na maior parte dos mercados, a presença do tacógrafo é requisito legal para todos os veículos considerados pesados (com mais de 3,5 toneladas) que são utilizados no transporte em estradas nacionais ou internacionais, havendo, todavia, algumas exceções, a exemplo de

²³⁶ MORAES, 2012, p. 6805.

²³⁷ VIA BRASIL CONSULTORIA. *Legislação: tacógrafo*. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.viabrasilconsultoria.com.br/docs/tacografo.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

veículos utilizados para serviço de socorro ou reboque²³⁸. O tacógrafo, portanto, é equipamento obrigatório para alguns veículos, consoante preconiza o artigo 105, inciso II do Código de Trânsito Brasileiro e as Resoluções n. 14/98 e n. 87/99 do Conselho Nacional de Trânsito – CONTRAN²³⁹.

O tacógrafo é um instrumento integrado que funciona junto ao velocímetro e é capaz de registrar dados tais como: velocidade de percurso em cada viagem, distância, tempo de serviço ativo, tempo de serviço passivo (tal como tempo de carregamento e descarregamento), pausas ou intervalos de descanso e registro de abertura²⁴⁰. Por outras palavras, através dos dados gravados é possível obter informações tais como cumprimento de roteiros de viagem, itinerários, horários de saída e chegada, obediência aos limites de velocidade, períodos de condução e descanso, paradas não programadas, dentre outros aspectos²⁴¹.

Tais informações são registradas em um disco especialmente localizado dentro do aparelho de tacógrafo, cabendo ao motorista anotar mais alguns dados no disco, a exemplo do número de registro, data, local de saída e de chegada e a quilometragem²⁴².

O tacógrafo eletrônico e o velocímetro são controlados por meio de impulsos elétricos, a partir de sensor situado na árvore secundária da caixa de mudanças, sendo que, em carros com tração total, o sensor se localiza na caixa de transferência. O referido sensor “detecta a velocidade rotacional da árvore secundária e envia um número de impulsos por revolução da árvore de transmissão ao tacógrafo e velocímetro”²⁴³.

Um microcomputador presente no tacógrafo lê a frequência do impulso e os impulsos são convertidos em um sinal análogo que controla o velocímetro e o odômetro parcial, sendo que o sinal pode, também, ser retirado de uma saída de dados atrás do tacógrafo. Esse sinal pode ser utilizado para o controle do odômetro parcial, do indicador de consumo de combustível, limitador de velocidade etc.²⁴⁴.

Por fim, vale mencionar que o tacógrafo, assim como o velocímetro, deve ser calibrado, o que significa proceder ao ajuste do instrumento de acordo com a dimensão do pneu e a relação de transmissão do eixo traseiro do veículo. Para calibrá-lo, “o número de impulsos/km

²³⁸ NEVES JUNIOR, Arli das. Entenda como funciona o tacógrafo. *Oficina Brasil*, São Paulo, n. 157, mar. 2004. Disponível em: <<http://arquivo.oficinabrasil.com.br/noticias/?COD=451>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

²³⁹ GECI-CAR TACÓGRAFOS. *O que é um tacógrafo e para que serve*. Guarulhos, [201-]. Disponível em: <<http://www.gecicar.com.br/sobre-tacografo.html>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²⁴⁰ NEVES JUNIOR, op. cit.

²⁴¹ GECI-CAR TACÓGRAFOS, op. cit.

²⁴² NEVES JUNIOR, op. cit..

²⁴³ Ibid.

²⁴⁴ Ibid.

determinados ou calculados a partir do sensor de impulsos é comparado com o número especificado na placa sinalética do instrumento”²⁴⁵.

O tacógrafo é um instrumento mundialmente utilizado para o controle operacional de veículos comerciais, e configura um forte e poderoso aliado das políticas de segurança no trânsito, uma vez que permite um controle prático e efetivo da operação dos veículos, tanto do ponto de vista privada quanto público, representando um fator relevante na melhoria da segurança de trânsito²⁴⁶.

4.2.2 Rastreamento Veicular

De dizer-se, inicialmente, que os rastreadores de veículos são aparelhos que, basicamente, integram um GPS e um telefone celular, sendo que, nos dias atuais, com a eletrônica altamente integrada, os rastreadores conseguem integrar estas duas funções em uma placa única de circuito integrado, reduzindo bastante seu tamanho físico²⁴⁷.

O GPS é um sistema de posicionamento global, que utiliza sinais de rádio emitidos por diversos satélites no espaço para determinar sua localização geográfica no planeta, e o rastreador utiliza os sinais dos satélites de GPS para determinar sua própria localização, e usa a rede de telefone celular para acessar a internet e informar sua posição para a empresa que está monitorando o rastreador²⁴⁸.

No caso dos caminhões, um aparelho, no painel do caminhão, capta os sinais dos satélites de GPS e comanda, também, sensores embutidos, como os que verificam se as portas estão fechadas. Há, também, sensores no motor para aferir a velocidade, e com as informações dos satélites, o aparelho detecta por onde o caminhão está passando e, com os dados dos sensores, percebe se está correndo tudo bem com o veículo²⁴⁹.

Todos esses dados e informações são transmitidos via satélite, rádio ou celular (que é o

²⁴⁵ NEVES JUNIOR, 2004.

²⁴⁶ VDO BRASIL. *Tacógrafos*. [S.l.], [201-]. Disponível em: <http://www.vdo.com.br/generator/www/br/pt/vdo/main/products_solutions/tacographs/ov_tacographs_pt.html>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²⁴⁷ RIBEIRO, Daniel. Rastreador de veículos: como funciona? *Motos Blog*, Osasco, 7 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.motosblog.com.br/5532/rastreador-de-veiculos-como-funciona/>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

²⁴⁸ Ibid.

²⁴⁹ LOIOLA, Rita. Como funciona o rastreamento de caminhões via satélite? *Mundo Estranho*, São Paulo, 2012. Tecnologia. Disponível em: <<http://mundoestranho.abril.com.br/materia/como-funciona-o-rastreamento-de-caminhoes-via-satelite>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

meio mais barato) para uma base de servidores. Os dados relativos à localização do caminhão e ao seu estado (se está devidamente abastecido, se todas as portas estão fechadas etc) ficam armazenados em uma caixa postal em uma estação de computador, a qual também recebe sinal de alarme caso algo de errado, como um roubo, estiver ocorrendo²⁵⁰.

Observa-se, portanto, que o rastreador, além de informar suas próprias coordenadas geográficas, também permite saber o estado do veículo (se está ligado ou desligado), a velocidade e a direção do movimento, dentre outros aspectos. Importante mencionar que tudo isso é feito em frequência inferior a 30 (trinta) segundos, ou seja, a cada 30 segundos, é permitido à empresa de rastreamento saber onde está o veículo²⁵¹.

Explica Reginaldo Melhado²⁵², nessa linha, que, por intermédio do GPS, que é um sistema de monitoramento por satélite que fornece dados precisos quanto à localização de aeronaves, embarcações e veículos terrestres em todo o planeta, uma empresa de transporte recolher informações relativas à latitude, longitude e altitude e ter acesso a dados acerca da velocidade, localização e dos movimentos de seus veículos e, por óbvio, dos empregados que os conduzem. Ressalte-se que no Brasil já são utilizados sistemas de rastreamento voltados ao controle de frotas de caminhões e outros veículos²⁵³.

De lembrar-se que, no sistema de rastreamento, as empresas de segurança têm acesso online à caixa postal anteriormente mencionada e, com os dados do GPS, controlam o trajeto, sendo que, caso o caminhão saia da rota ou o motorista envie algum sinal de pânico, aqueles que estão monitorando o rastreador podem conversar com o motorista e acionar dispositivos que cortam o combustível, travam as portas ou ligam alguma sirene²⁵⁴. Ademais, os comandos, tais como bloqueio de combustível e alarme, podem ser enviados ao mesmo tempo em que se rastreia o veículo, de modo que ele para de funcionar e, simultaneamente, é localizado²⁵⁵.

Cumpra reforçar, por fim, que os rastreadores de veículos podem ser utilizados para controlar frotas de táxi, carros forte, caminhão e até de motos, e são muito úteis para empresas de transportes, que buscam ter controle total sobre o andamento das entregas. Dessa maneira,

²⁵⁰ RIBEIRO, 2011.

²⁵¹ Ibid.

²⁵² MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo, LTr: 2006, p. 162.

²⁵³ Ibid., loc. cit.

²⁵⁴ LOIOLA, 2013.

²⁵⁵ SATÉLITE SUL. Controlando.com.br. *Como funciona*. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <http://www.controlando.com.br/como_funciona.php>. Acesso em: 15 jun. 2013.

é plenamente possível saber, metro a metro, onde está localizado um determinado veículo e, então, tomar providências como, por exemplo, mudanças de itinerário, verificação de problemas, dentre outros aspectos²⁵⁶.

4.2.3 Diário de Bordo e Ficha de Trabalho Externo

A Lei n. 12.619/2012, em seu artigo 2º, inciso V, menciona, expressamente, o diário de bordo e a papeleta ou ficha de trabalho externo como instrumentos manuais dos quais podem valer-se as empresas de transportes para, por meio das devidas anotações, controlar a jornada dos seus motoristas. O diário de bordo e a ficha ou papeleta de trabalho externo são, pois, documentos de controle de jornada e, por tal razão, possuem grande relevância, já que dos documentos de controle de jornada originam-se direitos e deveres para o empregador, bem como para o empregado²⁵⁷.

Conforme salientam Sônia Aguiar, Clarice Saito e Rosângela Oliveira²⁵⁸, o documento de controle deve refletir o cumprimento da jornada normal de trabalho e a ocorrência de horas extraordinárias, razão pela qual não deve conter rasurar, emendas, borrões ou qualquer outro fator que gere dúvidas acerca da sua autenticidade.

Cumprе ressaltar que não existe um modelo oficial de documento de controle da jornada de trabalho, bem como não há dispositivos legais que estabeleçam quais elementos e informações tais documentos devem conter²⁵⁹. No entanto, tendo em vista que os referidos documentos devem refletir a jornada individualizada de cada empregado, é recomendável que contenham, no mínimo, informações tais como: identificação do empregador (razão social, CNPJ, CNAE, endereço); identificação do empregado (nome, função, CTPS, número de ordem no livro ou ficha de registro de empregados); horário de trabalho do empregado, com referência, por exemplo, aos intervalos para repouso e/ou alimentação; espaços para as anotações do horário de início e final da jornada, bem como para registro de ocorrências relevantes e para a assinatura do empregado²⁶⁰.

O documento de controle de jornada poderá abarcar apenas um mês civil, bem como

²⁵⁶ RIBEIRO, 2011.

²⁵⁷ AGUIAR; SAITO; OLIVEIRA, 2011, p. 153.

²⁵⁸ Ibid., loc. cit.

²⁵⁹ Ibid., p. 181.

²⁶⁰ Ibid., loc. cit.

conter períodos de dois meses distintos, como, por exemplo, o documento que abranja o período do dia 15 (quinze) de um mês ao dia 14 (quatorze) do mês subsequente, sendo que tal procedimento é comumente utilizado pelas empresas, uma vez que permite que o empregador tenha tempo hábil para proceder à apuração de falta, horas extras laboradas etc, e, dessa maneira, realizar o fechamento da folha de pagamento antes da data de vencimento de suas obrigações legais²⁶¹.

No tocante à necessidade de assinatura do documento de controle pelo empregado, é bom que se ressalte que não há exigência legal nesse sentido, de modo que essa assinatura acaba servindo como elemento de reforço para a validade dos documentos de controle²⁶², ou seja, a legislação não estabelece a obrigação de que os documentos de controle sejam assinados pelo trabalhador, mas, por cautela, é aconselhável que o empregador colha a assinatura do empregado no aludido documento²⁶³.

É imprescindível reforçar que, conforme já fora mencionado, o documento de controle da jornada exercida externamente deve estar em poder o empregado, consoante preconiza o artigo 74, § 3º da CLT²⁶⁴. Para fins de fiscalização do trabalho e memória dos fatos, o trabalhador deve portar sempre o documento consigo e não deixá-lo no estabelecimento empresarial, que não pertence à sua realidade cotidiana²⁶⁵.

Vale mencionar, por fim, que o Conselho Nacional de Trânsito – CONTRAN, por meio da Resolução n. 405, de 12 de junho de 2012, que dispõe sobre a fiscalização do tempo de direção do motorista profissional, previu que a fiscalização do tempo de direção dar-se-á pela verificação do diário de bordo e da ficha ou papeleta de trabalho externo, mas, somente quando houver impossibilidade de se fiscalizá-lo por meio de tacógrafo²⁶⁶.

A referida Resolução prevê, ainda, que os aludidos documentos devem conter espaço reservado para que o agente de trânsito possa registrar, no momento da fiscalização, seu nome e matrícula, data, hora, local da fiscalização e, quando for o caso, o número do auto de infração²⁶⁷. Seguem, abaixo, modelos dos referidos meios de controle:

²⁶¹ AGUIAR; SAITO; OLIVEIRA, 2011, p. 182.

²⁶² SILVA, 2009, p. 224.

²⁶³ AGUIAR; SAITO; OLIVEIRA, loc. cit.

²⁶⁴ Ibid., p. 183.

²⁶⁵ SILVA, loc. cit.

²⁶⁶ CONTRAN Regulamenta Fiscalização do Tempo de Direção. *Guia do Transportador*, [s.l.], 14 jun. 2012. Governo. Política. Justiça. Disponível em: <<http://www.guiadotrc.com.br/noticias/not.asp?ID=22939>>.

Acesso em: 5 jul. 2013.

²⁶⁷ Ibid.

CNPJ (MF) 15.194.141/0001-13
AV. PAUÃO, 214 - MOEMA SÃO PAULO/SP

FULANO DE TAL
FUNÇÃO: MOTORISTA CARRETEIRO - CTPS. Nº 00000 SÉRIE 00000
DE SEGUNDA A QUINTA-FEIRA DAS 07:00 AS 17:00 HORAS
AS SEXTAS-FEIRAS DAS 07:00 AS 16:00 HORAS
INTERVALO PARA REFEIÇÃO DAS 11:00 AS 12:00 HORAS

CONTROLE DE PONTO/TRABALHO EXTERNO
MÊS REFERÊNCIA: AGOSTO DE 2012

DATA	VEÍCULO PLACAS	LOCAL/CLIENTE	HORÁRIOS DE TRABALHO E DESCANSO														
			ENTRADA		INTERVALO REFEIÇÃO		SAÍDA		ENTRADA		INTERVALO REFEIÇÃO		SAÍDA	TEMPO ESPERA		EXTRA	
			H. INICIAL	H. FINAL	H. INICIAL	H. FINAL	H. INICIAL	H. FINAL	H. INICIAL	H. FINAL	INÍCIO	FIM					
QUI 26/07/2012																	
SEX 27/07/2012																	
SAB 28/07/2012																	
DOM 29/07/2012																	
SEG 30/07/2012																	
TER 31/07/2012																	
QUA 01/08/2012																	
QUI 02/08/2012																	
SEX 03/08/2012																	
SAB 04/08/2012																	
DOM 05/08/2012																	
SEG 06/08/2012																	
TER 07/08/2012																	
QUA 08/08/2012																	
QUI 09/08/2012																	
SEX 10/08/2012																	
SAB 11/08/2012																	
DOM 12/08/2012																	
SEG 13/08/2012																	
TER 14/08/2012																	
QUA 15/08/2012																	
QUI 16/08/2012																	
SEX 17/08/2012																	
SAB 18/08/2012																	
DOM 19/08/2012																	
SEG 20/08/2012																	
TER 21/08/2012																	
QUA 22/08/2012																	
QUI 23/08/2012																	
SEX 24/08/2012																	
SAB 25/08/2012																	

Reconheço a exatidão das horas constantes de acordo com a minha frequência acima anotada.

Assinatura do empregado

DATA: ____/____/____

OCCORRÊNCIAS/OBSERVAÇÕES - ESPAÇO DESTINADO À FISCALIZAÇÃO

Figura 1 – Ficha de Trabalho Externo²⁶⁸

Horário de Trabalho Externo (Motoristas)

Ch-pps: _____ Nome do Empregador: _____

Endereço: _____

Nº Reg: _____ Nome do Empregado: _____

Jornada de Trabalho: _____ Intervalo para Refeição: _____

Das: _____ às: _____ Mês: _____ Ano: _____

Função: _____

Dia	Hora Entrada	Intervalo para Refeição	Hora Saída	Tempo Espera		
				Posto Fiscal	Carga/Descarga	Balsa
16		às	às	às	às	às
17		às	às	às	às	às
18		às	às	às	às	às
19		às	às	às	às	às
20		às	às	às	às	às
21		às	às	às	às	às
22		às	às	às	às	às
23		às	às	às	às	às
24		às	às	às	às	às
25		às	às	às	às	às
26		às	às	às	às	às
27		às	às	às	às	às
28		às	às	às	às	às
29		às	às	às	às	às
30		às	às	às	às	às

Data: _____ Assinatura Empregado: _____ Assinatura Empregador: _____

Figura 2 – Ficha de Trabalho Externo²⁶⁹

²⁶⁸ GUIA DO TRANSPORTADOR. *Modelo de papeleta de controle de trabalho externo*. [s.l.], [201-]. Disponível em: <http://www.guiadotrc.com.br/leidomotorista/modelo_controle.asp>. Acesso em: 1. jul. 2013.

²⁶⁹ Ibid.

4.3 A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA LEI 12.619/2012 NO TOCANTE À APLICAÇÃO DO ARTIGO 62, I, DA CLT AOS MOTORISTAS CARRETEIROS

Diante de todas as considerações já delineadas no decorrer deste texto, tratar-se-á, agora, de analisar qual tem sido o posicionamento jurisprudencial acerca da Lei n. 12.619/2012, ou seja, serão mencionadas e examinadas decisões que permitam identificar de que forma(s) a Justiça Trabalhista brasileira vem se comportando, no que se refere à tradicional tendência de enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, após a entrada em vigor da Lei supracitada, com especial destaque para o que vem ocorrendo no julgamento de reclamações trabalhistas advindas de contratos de trabalho que vigoraram anteriormente à vigência da Lei, os quais, inclusive, configuram, no momento, maioria, tendo em vista o curto tempo de vigência da Lei n. 12.619/2012.

Consoante já fora salientado no capítulo anterior, parte significativa da jurisprudência brasileira já vem, há algum tempo, posicionando-se de forma contrária ao enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, I, da CLT e, por conseguinte, deferindo a esses profissionais, no âmbito de reclamações trabalhistas, os pedidos relativos ao pagamento de horas extraordinárias. Nessa mesma linha, uma parcela dos julgadores trabalhistas brasileiros, após o advento da Lei n. 12.619/2012, vem, sabiamente, considerando que a referida Lei constitui mais um exemplo, mais um elemento que corrobora o entendimento segundo o qual se encontra superada a clássica alegação das empresas de transportes relativa à inexistência e/ou impossibilidade de controle da jornada dos motoristas.

Por outras palavras, uma parcela da jurisprudência trabalhista brasileira, no julgamento de reclamações trabalhistas propostas por motoristas de caminhão, tem se valido da compreensão de que os meios e instrumentos que, nos dias atuais, encontram-se disponíveis às empresas de transporte de cargas, a exemplo do tacógrafo e do rastreamento veicular, anteriormente analisados, são, sim, idôneos à realização de um efetivo controle do tempo de labor dos motoristas, ressaltando que a recente Lei n. 12.619/2012, em seu artigo 2º, inciso V, invoca e deixa explícito este entendimento no sentido da existência de diversos meios de controle da jornada dos motoristas carreteiros. Nesse sentido, merecem destaque as seguintes decisões:

[...] A Lei 12.619/2012 conferiu direito a jornada com controle de horário aos motoristas rodoviários, constituindo mais um exemplo de que a tese da Reclamada encontra-se totalmente superada (grifo nosso). Some-se a isso o fato de o Autor ter demonstrado que o veículo possuía rastreamento feito por GPS, o que permite

identificar a localização do veículo e os horários que este se encontra em movimento ou não, além de dois automóveis batedores que acompanhavam o motorista na condução do caminhão. Conclui-se, assim, que era plenamente possível o controle da jornada de trabalho do Autor, não se enquadrando na hipótese prevista pelo art. 62, I da CLT [...] Constatado o sobrelabor não remunerado, defere-se o pedido de horas extras, acrescidas do percentual legal, considerando extraordinária a hora que ultrapassar a 8ª diária e a 44ª semanal [...]²⁷²

[...] No mesmo sentido, infere-se da prova oral colhida nos autos, que os caminhões da demandada possuíam os equipamentos de GPS, conforme se depreende do depoimento da representante da reclamada (fl. 424 verso e 425), em que é possível localizar a carga durante o trajeto da viagem, com transmissão on line de tais informações, ainda que ocorresse um atraso no ajuste do horário. *Este equipamento, juntamente com o tacógrafo, apesar da alegação patronal de os mesmos servirem para a proteção patrimonial, ou seja, das cargas, servem também para um acompanhamento do trajeto dos caminhões, conferindo, também, mais uma forma de controle da jornada do motorista acionante. Convém ressaltar que a recente Lei nº 12.619/2012, em seu artigo 2º, inciso V, invoca e explicita este entendimento acerca das várias formas de controle de jornada dos motoristas* (grifo nosso). [...] Nestes termos, com base na jornada acima fixada, e inexistindo prova de quitação integral (CLT, art. 818 c/c CPC, art. 333, II), procede o pedido para condenar a reclamada, ao pagamento de horas extras assim consideradas as excedentes da oitava diária e quadragésima quarta semanal e o pagamento de 1 (uma) hora extraordinária por cada dia efetivamente trabalhado em que não tenha sido concedido o intervalo intrajornada, sendo considerado o labor aos domingos com percentual de 100% e um feriado por mês, também a 100%, nos termos da Lei nº 605/49, de acordo com os parâmetros abaixo apresentados.²⁷³

[...] Para que o empregado seja enquadrado na previsão do inciso I do artigo 62 da CLT, necessário se faz que tenha sido admitido para exercer atividade externa incompatível com o controle de sua jornada. *O simples fato de o reclamante realizar trabalho externo não implica necessariamente ausência ou impossibilidade de controle de horário.* [...] *Para ratificar tal entendimento, cumpre referir a recente Lei nº 12.619 de abril/2012, dispondo sobre o exercício da profissão de motorista* (grifo nosso), com alterações na CLT, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional. No caso, o conjunto da prova oral, fls. 240/242, comprova que as viagens realizadas pelo reclamante possibilitavam à reclamada o controle da jornada de trabalho. Logo, e como a única inconformidade quanto ao pagamento destas rubricas é com relação à realização de trabalho externo pelo autor, mantém-se a sentença quanto à condenação ao pagamento de horas extras excedentes de 8h e 44h semanais, intervalos intrajornada e entrejornadas, domingos em dobro e reflexos [...]²⁷⁴

Os julgados acima transcritos têm o condão de esclarecer e ilustrar o entendimento

²⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0000737-96.2012.5.05.0493. 3. Vara do Trabalho. Juiz: José Cairo Júnior. Ilhéus, 1. fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Ilhéus, 8 fev. 2013i. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=14913020800061050916&municipio=49>>. Acesso em: 14 jun. 2013.

²⁷³ Id. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0001030-56.2010.5.05.0131. Juiz: Renato Alves Vasco Pereira. 1. Vara do Trabalho. Camaçari, 31 ago. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Camaçari, 5 set. 2012d. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=11312090500079949488&municipio=13>>. Acesso em: 14 jun. 2013.

²⁷⁴ Id. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº. 0000335-73.2011.5.04.0009. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga. Terceira Turma. Porto Alegre, 4 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 13 jul. 2012c. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_juris/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42603422&pFormato=pdf> Acesso em: 5 jun. 2013.

segundo o qual a Lei n. 12.619/2012 veio ratificar e explicitar a preexistente possibilidade de se controlar a jornada de motoristas carreteiros, em face da ampla gama de mecanismos que possibilitam tal acompanhamento, evidenciando, pois, a inadequação do enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I.

Embora, como visto, existam julgadores que reconhecem que a Lei n. 12.619/2012 veio ratificar um entendimento que já se desenvolvia na jurisprudência, bem como explicitar a existência, também já bastante clara e óbvia, de diversos meios de controle da jornada dos motoristas de caminhão, de modo que, independentemente do período em que haja vigorado o contrato de trabalho (antes ou depois da vigência da Lei), deveria ser afastada a incidência do artigo 62, inciso I sobre tais empregados, há quem entenda, na jurisprudência trabalhista brasileira, que, em casos de vínculos empregatícios anteriores à referida Lei, somente será afastada essa incidência se restar comprovado, pelo empregado, que a empresa exercia controle de sua jornada, de modo que, não havendo prova em tal sentido, seria adequado o enquadramento do motorista de caminhão na exceção supramencionada.

Por outras palavras, há recentíssimos julgados, posteriores à entrada em vigor da Lei n. 12.619/2012, que continuam utilizando o entendimento segundo o qual, para que o empregado veja deferido seu pedido referente a horas extras, é essencial a prova relativa à existência ou não de controle, como se o controle da jornada de seus empregados fosse uma faculdade das empresas de transporte, as quais teriam, pois, a opção de controlar ou não essa jornada e, portanto, de remunerar ou não as horas extras. Nesse sentido, merecem menção as seguintes decisões, algumas, inclusive, oriundas do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] Não há que se confundir a fiscalização indireta da jornada de trabalho com a utilização de rastreadores nos veículos dirigidos pelo autor, em razão dos rastreadores demonstrarem apenas o controle da segurança da carga. *Ademais, cumpre registrar que embora exista a lei nº 12.619 de 30 de abril de 2012 dispondo sobre o exercício da profissão de motorista, regulamentando e disciplinando a jornada de trabalho esta não se aplica à hipótese em exame devido aos fatos relatados neste processo serem pretéritos a sua publicação e vigência* (grifo nosso) [...].²⁷⁵

[...] Em que pese os relatórios permitam a verificação dos quilômetros rodados pelo autor durante a viagem, o que possibilita a obtenção da média da quilometragem diária percorrida, não há como concluir pela existência de controle da jornada efetivamente prestada. Saliento, ainda, que o fato de os veículos ré possuírem GPS não é suficiente para comprovar que havia fixação de jornada, uma vez que não há prova nos autos de que o equipamento fosse utilizado para esse fim. Por estas

²⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 7500-85.2012.5.13.0010. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. Terceira Turma. Brasília, 3 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 5 abr. 2013p. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=155128&dtaPublicacaoStr=05/04/2013%2007:00:00&nia=5840903>>. Acesso em: 25 maio 2013.

razões, concluo que o caso dos autos se ajusta à exceção do art. 62, I, da CLT, motivo pelo qual a pretensão do reclamante não prospera. *Ainda que por demais, friso que a Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, dentre outros aspectos, não se aplica ao presente caso, na medida em que a relação contratual foi extinta antes da promulgação da lei* (grifo nosso) [...].²⁷⁶

[...] Registro, por oportuno, que *não há como partilhar do argumento lançado pelo autor em sede de contrarrazões, à fl. 185, no sentido em que a recente lei do motorista – Lei 12.619/2012 –, em seu artigo 2º, considera direito do motorista ter sua jornada controlada pela empresa, podendo esta se valer de meios eletrônicos instalados no veículo. Isso porque não há como se amparar em norma que não vigorava à época do contrato de trabalho* (grifo nosso). Nesse passo, acolho o inconformismo para absolver a recorrente, do pedido de horas extras, intervalo intrajornada e reflexos, bem como adicional noturno, na medida em que a prova produzida não demonstrou que o autor, no exercício de trabalho essencialmente externo, cumpriu a jornada declarada na peça vestibular.²⁷⁷

[...] No caso, depreende-se do v. acórdão regional que o auditor fiscal do trabalho aplicou a multa antes da edição da referida lei e sob o argumento de que a empresa deveria, em tese, controlar a jornada por rastreamento de satélite, tacógrafo ou simples anotações. *O efetivo controle da jornada dos motoristas que exercem atividades externas, todavia, somente passou a ser exigido com o início da vigência Lei nº 12.619/2012, em 15 de junho de 2012. Tenho, pois, por violado o artigo 62, I, da CLT* (grifo nosso) [...].²⁷⁸

O que se quer salientar é que, conforme se extrai da análise dos excertos supratranscritos, no entendimento de alguns julgadores, ao que parece, a obrigatoriedade de controle da jornada externa de motoristas carreteiros somente surgiu após o advento da Lei n. 12.619/2012, ou ainda, que a atividade dos motoristas de caminhão somente passou a ser compatível com a fixação e controle de horários após a entrada em vigor da referida Lei. Somente uma interpretação dessa natureza poderia explicar o entendimento tendente a aceitar que motoristas de caminhão cujos vínculos empregatícios se deram antes da Lei 12.619 possam vir a ser, por tal razão, excluídos do regime protetivo concernente à jornada laboral. Todas essas considerações serão melhor trabalhadas e esclarecidas no próximo capítulo.

Há, ainda, uma parcela dos julgadores trabalhistas que, mesmo posteriormente ao mês de junho de 2012, quando entrou em vigor a Lei n. 12.619/2012, continuam proferindo suas

²⁷⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº. 141-15.2010.5.04.0751. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Segunda Turma. Brasília, 20 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 1. mar. 2013n. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=189024&dtaPublicacaoStr=01/03/2013%2007:00:00&nia=5815579>>. Acesso em: 15 maio 2013.

²⁷⁷ Id. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002490-21.2010.5.02.0080. Relatora: Des. Dóris Ribeiro Torres Prina. Sétima Turma. São Paulo, 25 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 25 abr. 2013c. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=545988>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

²⁷⁸ Id. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 858-68.2010.5.04.0802. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Quinta Turma. Brasília, 13 nov. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 16 nov. 2012i. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=134374&dtaPublicacaoStr=16/11/2012%2007:00:00&nia=5776027>>. Acesso em: 15 maio 2013.

decisões, no âmbito de reclamações trabalhistas, sem fazer sequer menção às disposições, ou mesmo à existência da mencionada Lei, muitos deles, inclusive, enquadrando, ainda, os motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I da CLT. Atentando-se para a data de julgamento, observem-se os seguintes arestos:

[...] No caso em apreço, a despeito de não ter sido demonstrado o atendimento de todos os requisitos formais previsto em lei (porque não há prova de que tal anotação tenha sido realizada no registro de empregados do demandante, uma vez que não foi trazido aos autos, bem assim que não consta nenhuma anotação a esse respeito na CTPS, conforme se verifica às fls. 165/169), tenho que, ante a função incontroversamente desempenhada pelo recorrente (motorista) e tendo em vista a previsão contida na cláusula vigésima oitava da convenção coletiva de trabalho de 2009/2011[...] *competia ao recorrente provar o trabalho mediante sujeição a controle horário. Além disso, afora ser incontroverso o fato de que o recorrente, motorista de caminhão, prestava trabalho externo, a prova oral, seja pelo depoimento pessoal, seja pelas declarações da única testemunha ouvida, trazida a Juízo pelo recorrente, não dá respaldo, como a lei e avalio, à concepção de trabalho sujeito a controle efetivo de horário pelo empregador. Desta forma, e como bem examinado na sentença, a prova oral revela a inexistência de qualquer espécie de controle da jornada por parte dos demandados, em razão do que são indevidas horas extras (grifo nosso) e, por consequência, o adicional noturno.*²⁷⁹

[...] Ainda, conforme mencionado pelo Juízo a quo, o tacógrafo não é meio probatório capaz de, por si só, comprovar as reais horas suplementares laboradas. Tanto que, a título de exemplo, se houver troca de motoristas no meio do caminho, o disco não acusa essa mudança. Sobre o tema, vale transcrever a OJ n.º 332 da SDI-1 do C. TST, in verbis: “MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO N.º 816/86 DO CONTRAN. “O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa”. Logo, diante da impossibilidade de fiscalização da jornada de trabalho, o reclamante, exercente de atividade externa não limitada a oito horas diárias, não terá direito às horas extras, adicional noturno e intervalos (grifo nosso).”²⁸⁰

Competia, pois, ao reclamante demonstrar que a reclamada efetivamente exercia controle de sua jornada de trabalho, mas não se desvencilhou a contento do seu ônus de prova (art. 818 da CLT). A r. sentença recorrida (fls. 109/112) afirma em sua fundamentação que havia controle das viagens por relatório descritivo, conhecimento de transporte, telefone celular, tacógrafos e equipamento rastreador. Contudo, a r. decisão não cuidou de excluir a eficácia probatória dos tacógrafos, na forma do entendimento da O.J n.º 332 da SDI-1 do TST. *Além disso, data venia ao entendimento exposto na Origem, a lei não obriga a reclamada a exigir de seus motoristas a elaboração de relatórios de viagens, nem a manter arquivos sobre esses relatórios (art. 5º, II, CR/88), assim como não obriga o empregador a fiscalizar a jornada de trabalho dos seus empregados externos, razão de ser da existência e da vigência do artigo 62, inciso II, da CLT. [...] Dou provimento, pois, para excluir as horas extras e seus reflexos, prejudicada a análise do recurso do reclamante, bem como dos tópicos recursais remanescentes do apelo da reclamada, quais sejam, da fixação da jornada e dos feriados laborados (grifo nosso).*²⁸¹

Os arestos referidos acima demonstram, de forma clara, que diversos julgadores permanecem decidindo processos judiciais trabalhistas no sentido de enquadrar os motoristas

²⁷⁹ BRASIL, 2013q.

²⁸⁰ Ibid.

²⁸¹ Id., 2013o.

carreiros na hipótese do artigo 62, inciso I, da CLT, sem considerar a existência de mecanismos de controle da jornada desses trabalhadores e ignorando, inclusive, a existência e as previsões da Lei n. 12.619/2012.

De tal postura, conclui-se que esses julgadores, ou entendem (assim como aqueles referidos anteriormente) que os empregados cujos contratos de trabalho vigoraram anteriormente à Lei devem ser inclusos na citada exceção e, portanto, excluídos dos direitos relativos à jornada de trabalho, ou, simplesmente, ignoram a existência e as determinações da Lei n. 12.619/2012, que, consoante aqui se defende, veio no sentido de ratificar uma constatação e um entendimento que, felizmente, já vinham sendo, crescentemente, reconhecidos na justiça trabalhista brasileira: a impossibilidade de se enquadrar os motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, tendo em vista a existência de diversos meios idôneos para se controlar, efetivamente, a jornada desses trabalhadores.

Tal comportamento jurisprudencial, consistente em continuar julgando reclamações trabalhistas no sentido de enquadrar, ou ainda, de entender possível o enquadramento de motoristas carreiros na exceção do artigo 62, inciso I, embora não se afirme, de forma literal, que tais trabalhadores, por haverem trabalhado anteriormente à Lei 12.619, não devem gozar dos direitos concernentes à duração do trabalho, produz, na prática, o mesmo efeito, qual seja, o de preterir trabalhadores, furtando-lhes direitos básicos, os quais se encontram, inclusive, constitucionalmente assegurados.

A análise crítica do comportamento jurisprudencial ora delineado, tendente a considerar que motoristas de caminhão cujo trabalho se desenvolveu anteriormente à Lei n. 12.619/2012 podem vir a ser enquadrados na exceção do artigo 62, inciso I e, por conseguinte, no âmbito de reclamações trabalhistas, ver negado o seu direito à percepção de pagamento pelas horas extras trabalhadas, constitui o foco do presente estudo e será realizada de forma mais profunda e detalhada no próximo capítulo.

5 UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ATUAL POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL: A INEXISTÊNCIA DE INOVAÇÃO LEGISLATIVA NA LEI 12.619/2012 QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DOS MOTORISTAS CARRETEIROS NO ARTIGO 62, I, DA CLT

5.1 A OBRIGATORIEDADE PREEXISTENTE DE SE CONTROLAR A JORNADA EXTERNA, NOS TERMOS DO ARTIGO 74, § 3º DA CLT

É preciso ter em mente que a obrigatoriedade de controle da jornada exercida externamente, inclusive por motoristas de caminhão (porquanto não há qualquer regra que excepcione a necessidade de controle para essa categoria) já existia muito antes do advento da Lei n. 12.619/2012, consoante se constata da simples leitura do artigo 74, § 3º da CLT, *in verbis*:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

[...]

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.²⁸²

Observa-se, portanto, que a própria norma celetista já garantia e garante a obrigatoriedade e a forma de controle da jornada de trabalho exercida externamente²⁸³. Aliás, consoante mesmo já fora mencionado no primeiro capítulo deste texto, o § 3º do artigo 74, desde a sua primeira versão, no ano de 1943, já estabelecia que, caso o trabalho fosse executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados deveria constar, de forma explícita, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo das disposições contidas no § 1º, o que significa que desde 1943, a legislação brasileira prevê o modo de registro e, portanto, de controle de horários para os trabalhadores que exercem atividades externas, do que se conclui que a obrigação de controle da jornada externa dos motoristas de caminhão não configura regra nova, trazida pela Lei n. 12.619/2012, mas sim, uma norma legal que existe e vigora desde o surgimento da CLT, no ano de 1943²⁸⁴.

Conforme relatado no Capítulo anterior, o próprio processo de discussão que

²⁸² BRASIL, 1943.

²⁸³ BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 197.

²⁸⁴ Ibid., p. 208.

desencadeou o surgimento da Lei n. 12.619 originou-se e foi acelerado após a concessão de liminar judicial que compeliu empresas de transportes de cargas a proceder ao controle da jornada de seus motoristas, em obediência ao § 3º do artigo 74 da CLT. De lembrar-se, ainda, que a própria Lei n. 12.619/2012, no seu artigo 2º, inciso V, que trata do controle da jornada dos motoristas, faz expressa menção aos termos do artigo 74, § 3º, deixando clara a preexistência do dever de controle da jornada dos motoristas de caminhão.

Ratificando esse entendimento, merece menção o posicionamento da Desembargadora Luíza Lomba, do TRT da 5ª Região, que, no julgamento do Recurso Ordinário de n. 0021400-92.2009.5.05.0001, afirmou, com coerência e propriedade, que a regra geral no Direito Trabalhista brasileiro é a fixação e o controle da jornada pelo empregador, conforme estabelece o artigo 74 da CLT, de modo que a impossibilidade de fixação e controle constitui exceção à regra geral²⁸⁵.

Na mesma linha, a Desembargadora Beatriz Renck, ao analisar a validade de auto de infração emitido pela DRT em desfavor de empresa de transporte de cargas que não procedia ao controle da jornada de seus motoristas, declarou que a legislação trabalhista não exige o empregador de manter o controle e registro da jornada do empregado que exerce atividade externa; diversamente, preconiza, de forma expressa, no artigo 74, §3º, a obrigatoriedade e o modo de documentação dos horários trabalhados, de modo que não há dúvidas acerca da necessidade de manutenção do controle de jornada dos motoristas de caminhão²⁸⁶.

Nesse sentido, consoante afirmou, sabiamente, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho da 5ª Região, ao manifestar-se sobre a defesa da empresa Ré, no âmbito da Ação Civil Pública de n. 0001107-10.2010.5.05.0020, as empresas de transportes de cargas, em sua maioria, negam a existência do controle da jornada dos motoristas, bem como afirmam que o trabalho externo é desempenhado sem qualquer fiscalização por parte da

²⁸⁵ “ALEGAÇÃO DE SERVIÇO EXTERNO E APLICAÇÃO DO ART. 62, I DA CLT. ÔNUS DA PROVA. No que tange ao ônus da prova, penso que a regra geral é a fixação e controle de jornada pelo empregador consoante estabelece ao art. 74 da CLT. Logo, a impossibilidade de fixação e controle constitui exceção à regra geral. Em assim sendo, cabe a quem alega a ocorrência da exceção prová-la. Portanto, se a defesa alega enquadramento dos fatos no quanto disposto no art. 62 da CLT deverá provar o preenchimento dos requisitos nele previstos dentre os quais a impossibilidade de fixação da jornada.” Cf. BRASIL, 2012g.

²⁸⁶ “Trata-se na espécie de discussão acerca da validade do auto de infração emitido pela DRT e, conseqüentemente, da multa administrativa dele decorrente, tendo em vista a não implantação pela autora de controle de jornada de seus empregados motoristas. Muito embora o argumentos lançados pela autora e acolhidos pelo Juízo de origem, verifica-se que a penalidade aplicada pela DRT revela-se absolutamente regular e vem amparada em farta prova, bem como na legislação aplicável á espécie, consubstanciada no § 3º do art. 74 da CLT.[...] Por fim, a legislação trabalhista não exige o empregador de manter o registro da jornada do trabalhador que exerce atividade externa; diversamente prevê expressamente no § 3º do art. 74 da CLT a forma de documentação dos horários trabalhados [...]”. Cf. Id., 2012i.

empresa. É preciso que se tenha em mente que tal conduta, longe de eximir as referidas empresas de responsabilidade, significa, ao contrário, a sua confissão em recusar-se a cumprir a determinação legal preconizada na CLT²⁸⁷. Merecem destaque, nesse ponto, as palavras do membro do MPT na ação supramencionada:

O fato de a demandada supostamente não controlar a jornada não a isenta da necessidade de controlá-la. Se o simples fato de a empresa não controlar a jornada de seus trabalhadores (ser) pudesse isentá-la de qualquer consequência jurídica prevista (dever-ser), ter-se-ia letra morta da maioria dos dispositivos que asseguram um patamar civilizatório mínimo ao cidadão trabalhador. Exatamente para coibir essa recusa impune de seguir as prescrições legais que a CLT estipula a obrigatoriedade do controle de jornada para quem explore serviço externo ao estabelecimento, ao estipular, no art. 74 § 3º, que “se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.”²⁸⁸

Constata-se, portanto, a incoerência da interpretação tendente a considerar que a obrigatoriedade de se controlar a jornada de motoristas de caminhão somente surgiu com o advento da Lei n. 12.619/2012. Conforme aqui fora demonstrado, tal dever de controle é preexistente à vigência da citada Lei e existe desde 1943, por força do comando contido no §3º do artigo 74 da CLT, de modo que somente em caso de completa incompatibilidade da atividade externa desenvolvida com o controle de horários é que se pode considerar inexigível a realização de tal controle, conforme será demonstrado no tópico a seguir.

5.2 A INTERPRETAÇÃO DAS PALAVRAS CONTIDAS NO INCISO I DO ARTIGO 62: A NOÇÃO DE “INCOMPATIBILIDADE”

Conforme salientado no tópico anterior, o controle da jornada externa, inclusive aquela exercida por motoristas de caminhão, é, e sempre foi, um dever do empregador consignado na CLT, de modo que, para que esse controle não seja exigível, permitindo-se o enquadramento do empregado na exceção do artigo 62, inciso I da CLT, imprescindível é a real incompatibilidade da atividade desempenhada com o controle e a fixação de horários.

Na sábia lição de Homero Batista Mateus da Silva²⁸⁹, para que seja possível o enquadramento do empregado exercente de atividade externa na hipótese do artigo 62, I, é

²⁸⁷ A Ação Civil Pública n. 0001107-10.2010.5.05.0020 foi proposta em outubro do ano de 2010, pelo Procurador do Trabalho Dr. Cláudio Dias Lima Filho, e tramita da 20ª Vara do Trabalho de Salvador/Ba.

²⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Ação Civil Pública nº. 0001107-10.2010.5.05.0020. 20. Vara do Trabalho. Juíza: Rita de Cassia Suzart de Freitas. Salvador, 6 out. 2010a. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0001107&_dig_cnj=10&_ano_cnj=2010&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0020&tipo_numero=1>. Acesso em: 14 jul. 2013.

²⁸⁹ SILVA, 2009, p. 91.

fundamental que o serviço externo seja, verdadeiramente, incompatível com o controle de jornada, no sentido de impossibilidade física, uma vez que, por óbvio, a interpretação do artigo 62 deve ser feita de forma enxuta e restritiva, porquanto se trata de uma exceção e de norma que restringe direitos básicos trabalhistas²⁹⁰.

No entanto, ressalta o autor, são comuns as situações em que o empregado é privado do direito à hora extra e demais reflexos pelo simples fato de atuar, de forma predominante, em local externo ao estabelecimento da empresa, em uma interpretação descabida e desvirtuada das disposições do artigo 62, inciso I²⁹¹.

Não se pode olvidar que o simples fato de o trabalhador exercer atividade externa não implica, necessariamente, a impossibilidade de controle. Como dito anteriormente, a norma prevista no artigo 62, inciso I possui caráter excepcional, uma vez que a regra geral é a do efetivo controle da jornada de trabalho pelo empregador e, como norma excepcional que é, deve ser interpretada restritivamente, até porque, como visto anteriormente, a definição da jornada de trabalho é uma das primeiras e mais importantes conquistas dos trabalhadores, tratando-se de garantia fundamental para a proteção da saúde e da dignidade do cidadão trabalhador. Somente a efetiva incompatibilidade, pois, seria capaz de justificar a dispensa do controle²⁹².

Seguindo essa linha, o TRT da 2ª Região, no âmbito do Processo de n. 0002629-52.2010.5.02.0086, manifestou-se no sentido de reconhecer que as regras relativas à duração do trabalho possuem grande relevo e detêm o caráter de normas de ordem pública, porquanto visam a proteger a saúde do obreiro, nas esferas física, psíquica e social, de modo que o afastamento de tais regras configura medida absolutamente excepcional e, à luz da devida hermenêutica, merece interpretação restritiva, não podendo ser configurada com o mero exercício de atividade externa, sendo indispensável que atividade seja insuscetível de

²⁹⁰ SILVA, 2009, p. 92.

²⁹¹ Ibid., p. 91.

²⁹² “Portanto, no caso vertente, não houve satisfação do requisito da incompatibilidade do controle de jornada” previsto no art. 62, I, da CLT para sua dispensa. O simples fato de o trabalhador exercer atividade externa não necessariamente acarreta a impossibilidade de controle, como já consignado alhures. Não se pode perder de vista que a norma prevista no dispositivo legal supramencionado possui caráter excepcional, pois a regra geral é a do efetivo controle da jornada pelo empregador. E, como se sabe, regra excepcional se interpreta restritivamente. Demais disso, a definição da jornada de trabalho é uma das primeiras conquistas dos trabalhadores, tratandose de garantia fundamental para proteção da sua saúde, ligada à ideia de dignidade da pessoa humana. Somente a efetiva incompatibilidade justifica a dispensa do controle”. Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0000016-18.2012.5.02.0271. Relatora: Des. Bianca Bastos. Nona Turma. São Paulo, 05 dez. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 9 jan. 2013d. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=453334>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

controle. Vale dizer, nesse sentido, que incidência da exceção contida no artigo 62, inciso I, se dá pela impossibilidade de controle da jornada e, jamais, pelo mero desinteresse do empregador em controlar a jornada²⁹³.

Nessa esteira, conforme explica Homero Batista²⁹⁴, tem-se que o real sentido do artigo 62, inciso I, foi o de excepcionar a proteção relativa à jornada de trabalho para aqueles empregados que estivessem, efetivamente, fora do alcance do empregador, ou seja, a referida exceção somente pode atingir quem, ao mesmo tempo, atue externamente, e desenvolva atividade que seja incompatível com o controle de jornada. É a incompatibilidade, portanto, a chave para a correta interpretação do artigo 62, inciso I da CLT.

Nas palavras do referido doutrinador, que se coadunam com o entendimento aqui defendido, entende-se por “incompatibilidade com o controle” a impossibilidade física de se aferir a carga de trabalho desenvolvida pelo obreiro, seja pelas distâncias remotas que o separam do empregador, seja pela natureza de sua atividade, de modo que o mero desinteresse, a mera abstenção do empregador em acompanhar e controlar a jornada de seus empregados não tem o condão de configurar a incompatibilidade e, portanto, de justificar o enquadramento do trabalhador na exceção do artigo 62, inciso I²⁹⁵. Reforçando o entendimento ora defendido, merece destaque a seguinte decisão:

MOTORISTA DE ESTRADA. HORAS EXTRAS. Constitui requisito indispensável ao enquadramento do empregado na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, além do exercício de atividades externas, a incompatibilidade de fixação de horário de trabalho. Demonstradas nos autos situações que indicam a possibilidade de efetivo controle da jornada pelo empregador, ainda que de forma indireta e informal, resulta devido o pagamento das horas extras laboradas.²⁹⁶

Da análise da ementa supratranscrita, observa-se que, para que seja possível o enquadramento do empregado na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, não basta que haja o

²⁹³ “As regras de duração do trabalho desempenham papel de especial relevo e ostentam o caráter de normas de ordem pública por tutelarem a saúde obreira nas esferas biológica, psíquica e social. Diante disso, o afastamento das regras relacionadas à jornada de trabalho se constitui em medida excepcional e, assim, à luz das regras de hermenêutica, merece interpretação restritiva, não se satisfazendo com o mero exercício de atividade externa, sendo imperioso que a atividade seja insuscetível de controle de jornada. Vale dizer, a subsunção ao comando legal se opera pela impossibilidade de controle e não pelo desinteresse do empregador em controlar a jornada”. Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002629-52.2010.5.02.0086. Segunda Turma. Relator: Des. Anísio De Sousa Gomes. São Paulo, 20 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 26 fev. 2013g. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=490624>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

²⁹⁴ SILVA, 2009, p. 92.

²⁹⁵ Ibid., loc. cit.

²⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº. 0000358-15.2010.5.04.0733. Relator: Fernando Luiz De Moura Cassal. Nona Turma. Porto Alegre, 17 nov. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 25 nov. 2011d. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=40385889&pFormato=pdf>. Acesso em: 01 jul. 2013.

exercício de atividade externa sem o controle de jornada, mas sim é imprescindível que a atividade desempenhada não possibilite, de maneira alguma, o controle de horários, de modo que, se houver a possibilidade deste acompanhamento, ainda que realizá-lo não seja do interesse do empregador, devido será o pagamento pelas horas extras prestadas.

Neste contexto, é cabível, inclusive, trazer à luz o significado do adjetivo “incompatível” na língua portuguesa, para que não restem dúvidas acerca do sentido da disposição contida no artigo 62, inciso I, bem como acerca da correta interpretação do referido dispositivo:

in.com.pa.tí.vel ; *adj (in+compatível)* 1 Que não é compatível, que não pode existir juntamente com outro ou outrem. 2 Que não pode harmonizar-se. 3 Que exclui outra coisa. 4 Que não é adaptável. 5 Diz-se de cargos ou funções que não podem ser desempenhados ao mesmo tempo pela mesma pessoa. 6 *Farm* Diz-se de certos medicamentos que não podem existir simultaneamente na mesma preparação farmacêutica. 7 *Dir* Aplica-se aos benefícios que não podem ser simultaneamente usufruídos pela mesma pessoa. 8 *Filos* Diz-se de duas ideias ou proposições que não se podem admitir juntamente, porque uma exclui a outra.²⁹⁷

Assim, uma vez que a Lei não contém palavras ou expressões inúteis, não é aceitável que se considere que a previsão contida no inciso I do artigo 62 é aplicável ante a mera ausência de fiscalização de jornada pelo empregador, quando, no particular, a ele era possível fazê-lo²⁹⁸.

Ainda no que se refere à noção de incompatibilidade da atividade exercida com o controle de horários, para que se aplique a exceção do artigo 62, I, bem como à interpretação restritiva que sobre ele deve ser feita, cabe, apenas a título de complementação, mencionar que, no tocante ao ônus da prova relativo ao enquadramento no artigo 62, I, parte da jurisprudência, de cujo entendimento ora se compartilha, entende que, uma vez sendo esse enquadramento uma situação excepcional, ao empregador que o alega cabe o ônus de comprovar que o trabalhador exercia atividade externa sem a possibilidade de controle de sua jornada²⁹⁹.

²⁹⁷ INCOMPATÍVEL. In: MICHAELIS moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=incompat%EDvel>>. Acesso em: 19 jun. 2013.

²⁹⁸ “Destarte, como a lei não contém expressões inúteis, data venia, não se pode entender que este dispositivo legal é aplicável ante a simples ausência de fiscalização de jornada pelo empregador, particularmente quando a ele era possível fazê-lo”. Cf. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000770-69.2011.5.05.0025. Quinta Turma. Relatora: Des. Maria Adna Aguiar. Salvador, 19 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 25 fev. 2013k. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10113022000906535235&municipio=1>>. Acesso em: 18 jun. 2013.

²⁹⁹ “Tendo a reclamada alegado em defesa que o reclamante enquadrava-se na exceção prevista no inciso I do art. 62 da CLT, tem-se que a ele cabia o encargo de comprovar que o autor exercia atividade externa sem possibilidade de controle de jornada, já que se trata de situação excepcional, como bem apontou a MM.

Por outras palavras, no que concerne ao ônus da prova, é de concluir-se que, tendo em vista ser regra geral a obrigatoriedade de controle da jornada externa pelo empregador, a impossibilidade desse controle configura exceção e, sendo assim, cabe àquele que alega a existência da exceção provar a sua ocorrência. Dessa forma, se as empresas de transporte de cargas alegam, no bojo de reclamações trabalhistas, a ocorrência de hipótese de que se enquadra na aplicação do artigo 62, inciso I da CLT, compete a elas provar o preenchimento dos requisitos ali previstos, dentre os quais a real e efetiva impossibilidade de fixação e controle de jornada³⁰⁰.

5.3 A EXISTÊNCIA DE MEIOS DE CONTROLE E A INÉRCIA CONVENIENTE DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS

Buscar-se-á demonstrar, neste momento, na esteira de tudo quanto já exposto, a idoneidade dos meios atualmente existentes para o controle da jornada de motoristas carreteiros e, portanto, a inexistência de incompatibilidade da atividade por eles exercida com a fixação e o controle dessa jornada. Tratar-se-á, ainda, de salientar que muitas empresas de transporte de cargas, por inércia e, principalmente, por conveniência, sob o argumento da ausência, ou, ainda, da impossibilidade de controle, tentam, comumente, utilizar-se das disposições do artigo 62, inciso I, para furtar-se de remunerar as horas extras prestadas pelos motoristas carreteiros.

Consoante relatam Vítor Manoel Castan e Júlio César de Paula Silva³⁰¹, há muito se discute e se defende que os motoristas de caminhão devem estar inclusos na aplicação do Capítulo da CLT que trata da duração do trabalho, e do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, uma vez que, basicamente, com os novos sistemas tecnológicos, a exemplo do rastreamento via satélite, há muito já é possível controlar os movimentos do veículo e, conseqüentemente, acompanhar a própria jornada do respectivo motorista, motivo pelo qual não mais seria justificável a aplicação da exceção prevista no artigo 62, inciso I da CLT.

Magistrada a quo”. Cf. Id. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº. 0000195-77.2012.5.04.0664. Oitava Turma. Relator: Des. Francisco Rossal de Araújo. Porto Alegre, 6 jun. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 12 jun. 2013h. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=46072010&pFormato=pdf>. Acesso em: 18 jun. 2013.

³⁰⁰ “Por outro lado, no que tange ao ônus da prova, penso que a regra geral é a fixação e controle de jornada pelo empregador consoante estabelece ao art. 74 da CLT. Logo, a impossibilidade de fixação e controle constitui exceção à regra geral”. Cf. BRASIL, 2013k.

³⁰¹ CASTAN; SILVA, 2012, p. 230.

As restrições do artigo 62, inciso I, conforme salientam Altamiro Borges e Antônia Mara Vieira Loguércio³⁰², revelam-se completamente fora do contexto social e do desenvolvimento tecnológico dos dias atuais. Ao tratar do reduzido âmbito de incidência do artigo 62, inciso I, Homero Batista Mateus da Silva³⁰³ explica que são diversos os indícios que desconfiguram a possibilidade de aplicação do artigo 62, inciso I, ainda que, aparentemente, o empregado esteja alheio ao controle do empregador, uma vez que não se trata, simplesmente, de observar controle escrito, porquanto são válidos todos os meios de controle, seja ele visual ou virtual.

A título de exemplo da equivocada interpretação que se costuma fazer das disposições do artigo 62, inciso I, o mesmo autor ressalta que é descabido alegar a impossibilidade de controle de jornada por ausência de comparecimento do empregado às dependências físicas da empresa ao longo do dia, tendo em vista que as dependências físicas, que jamais representaram elemento seguro de configuração de hora extraordinária, perdem, crescentemente, sua relevância, sendo possível ao trabalhador comunicar-se, por diversos outros mecanismos, com o empregador ou com seus prepostos em outros pontos de apoio, tais como agências, filiais ou, simplesmente, um local neutro previamente estipulado³⁰⁴.

No que se refere aos mecanismos de controle de jornada e à já mencionada Orientação Jurisprudencial n. 332 da SDI-1 do TST, Mônica Sette Lopes³⁰⁵ questiona de que forma a referida OJ é afetada pela inovação tecnológica e declara que deve ser vista com reservas a argumentação, quase sempre utilizada pelas empresas de transporte de cargas e aceita por muito julgadores, segundo a qual os tacógrafos não permitem o controle de jornada.

Nesse ponto, Altamiro Borges e Antônia Mara Vieira Loguércio³⁰⁶ salientam que, talvez, o caso mais grave e trágico de permissão da indevida inobservância das disposições constitucionais acerca da jornada laboral esteja situado na área de transportes e, mencionando os termos da OJ 332 da SDI-1 do TST, declaram ser incompreensível e inaceitável o entendimento nela contido. Na lição dos referidos doutrinadores, se a empresa utiliza-se do tacógrafo para aferir o “zelo” do trabalhador com o serviço, não haveria razão para negar sua função como meio de controle de jornada a fim de proporcionar o justo pagamento das horas extras ao trabalhador.

³⁰² BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 197.

³⁰³ SILVA, 2009, p. 94.

³⁰⁴ Ibid., p. 93.

³⁰⁵ LOPES, 2012, p. 75.

³⁰⁶ BORGES; LOGUÉRCIO, loc. cit.

De ressaltar-se, por outro lado, que, em um considerável número de empresas de transportes de cargas, os veículos não são dotados apenas de tacógrafo, mas também de rastreadores veiculares que são capazes, até mesmo, de pará-los quando se desviam da rota estabelecida, em virtude da amplitude do controle permitido pelo sistema de satélite³⁰⁷.

Atualmente, as empresas de transportes, conforme explicam Altamiro Borges e Antônia Mara Vieira Loguércio³⁰⁸, mantêm, comumente, dois sistemas permanentes e rígidos de controle que não podem ser ignorados, quais sejam, paradas obrigatórias em pontos específicos onde devem o motorista apresentar-se a um representante da empresa e deixar registrado o horário de chegada e saída deste ponto e, principalmente, o conhecido e já abordado GPS, controle, via satélite, da velocidade do veículo e que, à distância, é capaz de bloquear e desbloquear o veículo³⁰⁹.

Salientam os referidos autores, ainda, que as empresas de transporte, hoje em dia, contam até com “salas de controle”, onde o veículo conduzido pelo empregado e monitorado via satélite, aparece na tela durante toda a viagem, indicando onde está e, principalmente, se está parado ou em movimento, e mesmo diante de todos esses fatos e aspectos, esses trabalhadores continuam, em muitos casos, a serem considerados excluídos da garantia constitucional relativa à limitação da jornada laboral sob o argumento de que sua atividade não permite a fixação e o controle de horários³¹⁰. Diante de interpretação tão desvirtuada e obsoleta, ressaltam os doutrinadores, não é de admirar-se que sejam, como visto, tão assustadoras as estatísticas quanto à participação de caminhões nos graves, e muitas vezes fatais, acidentes que ocorrem nas rodovias brasileiras³¹¹.

Ao ressaltar, especificamente, a questão da aplicação do artigo 62, inciso I, aos motoristas de caminhão, Homero Batista Mateus da Silva³¹² relata que, por muitos anos, a profissão de motorista carreteiro foi considerada o exemplo máximo de atividade externa incompatível com o controle de jornada, nos termos do artigo 62, inciso I. Mesmo em tempos remotos, salienta o autor, antes da revolução informática e da telefonia celular, já era possível considerar o motorista carreteiro sujeito a controle de jornada caso, por exemplo, houvesse imposição, pela empresa, de percursos preestabelecidos, pausas obrigatórias em alguns pontos estipulados, contatos telefônicos, dentre outros elementos tendentes ao controle do tempo de

³⁰⁷ LOPES, 2012, p. 75.

³⁰⁸ BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 197.

³⁰⁹ Ibid., p. 198.

³¹⁰ Ibid., p. 199.

³¹¹ Ibid., loc. cit.

³¹² SILVA, 2009, p. 94.

labor³¹³.

Nos dias de hoje, entretanto, ainda que não estejam presentes os elementos acima relacionados, é plenamente cabível sustentar que o empregado encontra-se sujeito a controle de jornada, com base nos diversos equipamentos eletrônicos agregados aos veículos, tais como telefone celular, rádio de transmissão, rastreamento por satélite, bloqueadores de ignição e demais elementos ligados a sistemas de segurança ou de comunicação. Será muito difícil, portanto, que se encontre, atualmente, um motorista de caminhão que esteja impossibilitado de comunicar-se, em tempo real, com seus pontos de partida e de destino³¹⁴. Nesse sentido, corroborando o entendimento, aqui defendido, no sentido de que, há tempos, não há incompatibilidade entre a atividade desenvolvida por motoristas de caminhão e o controle de jornada, merecem destaque as seguintes decisões:

[...] Some-se a isso o fato de o Autor ter demonstrado que o veículo possuía rastreamento feito por GPS, o que permite identificar a localização do veículo e os horários que este se encontra em movimento ou não, além de dois automóveis batedores que acompanhavam o motorista na condução do caminhão. Conclui-se, assim, que era plenamente possível o controle da jornada de trabalho do Autor, não se enquadrando na hipótese prevista pelo art. 62, I da CLT.³¹⁵

[...] Infere-se, quanto à alegação de serviço externo, que somente estão excepcionados da jornada normal de trabalho pelo art. 62, I, da CLT aqueles empregados que exerçam atividades externas sem horário controlável, ou seja, quando há efetiva incompatibilidade entre o trabalho executado e o controle do horário, ou impossibilidade do controle, o que não ocorre no caso, já que a empregadora facilmente poderia fazer o controle de horário pelas retiradas e entregas de mercadorias, bem como pelos registros do tacógrafo e monitoramento via-satélite.³¹⁶

[...] Soma-se a isso o fato de que a recorrente não nega que o caminhão conduzido pelo reclamante era equipado com tacógrafo e rastreador via satélite, embora insista que tais utilitários não se prestam ao controle de jornada. Entretanto, é fato que os aparelhos em questão aferem o tempo deslocado e, inclusive, a localização do veículo, sendo, portanto, efetivos em contribuir com o controle da jornada do seu condutor, o que, ainda, era completado pelo contato via telefone. Demonstrada a saciedade que a atividade do recorrido não era incompatível com a fixação de horário de trabalho, mas que, ao contrário, seu labor era monitorado praticamente o tempo todo desde o início ao fim da jornada, sendo possível com facilidade a apuração pela empresa das efetivas jornadas laboradas para o correto pagamento do trabalho extraordinário prestado, é inaplicável a exceção prevista no art. 62, I, da CLT.³¹⁷

³¹³ SILVA, 2009, p. 94.

³¹⁴ Ibid., p. 95.

³¹⁵ BRASIL, 2013i.

³¹⁶ Id., 2012c.

³¹⁷ Id. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº. 2512-69.2011.5.03.0063. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Terceira Turma. Brasília, 6 mar. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 8 mar. 2013m. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2013&numProcInt=11458&dtaPublicacaoStr=08/03/2013%2007:00:00&nia=5824749>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

[...] embora laborando externamente, o autor tinha sua jornada de trabalho controlada de forma indireta, pois havia rastreamento via satélite, permitindo ao empregador controlar as atividades desenvolvidas, porquanto a evolução tecnológica ensejava conhecer a hora exata em que o veículo parou, onde isso ocorreu, a que horas voltou a movimentar-se, qual direção tomou, enfim, havia condições de controlar a jornada do empregado em tempo real.³¹⁸

Conforme bem destacado pelo recorrente, é incontroverso nos autos que a autora mantinha em seus veículos diversos equipamentos que, além das finalidades para as quais foram instalados, oportunizavam o controle de jornada de seus motoristas, ainda que de forma indireta. Veja-se que o tacógrafo, a despeito de ter por finalidade o controle da velocidade de deslocamento do veículo, evitando, assim, excessos de velocidade no percurso, igualmente registra passo a passo todos os movimentos, aí incluídos os horários de início e término de deslocamento, bem como o tempo em que esteve o veículo em movimento e as paradas por ele efetuadas neste ínterim. [...] Da mesma forma, o sistema de rastreamento por satélite permite à empresa o monitoramento imediato do veículo, com a exata localização em cada hora do dia, bem como revela se está ele em deslocamento ou não, servindo, assim, como meio de verificação das horas de efetivo labor do motorista. Acresça-se a esta situação o fato de que já no início da viagem o motorista possui rota predefinida a ser cumprida, inclusive com locais de parada para alimentação, pernoite e abastecimento, além de prazo para a entrega da carga em seu destino.³¹⁹

Cada um dos arestos referidos acima consigna e deixa clara a noção de que os meios de controle de horários atualmente disponíveis possuem o condão de propiciar um efetivo acompanhamento da jornada dos motoristas carreteiros. Pelo exame das decisões transcritas, resta evidente que mecanismos como o tacógrafo e o rastreamento veicular, os quais são largamente utilizados pelas empresas de transporte, permitem a obtenção de informações precisas e detalhadas acerca de todos os movimentos levadas a efeito pelos motoristas carreteiros, o que acaba por inviabilizar o entendimento segundo o qual tais trabalhadores podem ser excluídos dos direitos relativos à jornada laboral.

Observa-se, portanto, que, uma vez sendo possível aferir o tempo de labor colocado à disposição da empresa mediante exame de um tacógrafo, de um aparelho de GPS, ou mesmo de um relatório de visitas, como é o caso da atividade dos motoristas de caminhão, não há que se falar em atividade “incompatível com o controle” e, por conseguinte, não se está diante da possibilidade de aplicação do artigo 62, inciso I, da CLT³²⁰.

Importante lembrar, nesse ponto, que é comum a alegação, por parte das empresas de transportes, de que os recursos e equipamentos supramencionados não são utilizados com o propósito de controlar e fiscalizar o trabalho e a jornada dos motoristas, mas sim com o fito de

³¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 643-94.2011.5.23.0037. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Terceira Turma. Brasília, 14 nov. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 23 nov. 2012h. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=128766&dtaPublicacaoStr=23/11/2012%2007:00:00&nia=5777023>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

³¹⁹ Id., 2012i.

³²⁰ SEVERO, 2013.

proteger a carga transportada³²¹. Tal argumentação visa a desviar e encobrir a realidade: não há como fazer uma coisa sem fazer a outra³²².

Na realidade, consoante explica Mônica Sette Lopes³²³, em virtude da existência de todos os meios já referidos, o controle chega a ser maior do que o exercido dentro dos estabelecimentos da empresa, uma vez que o empregado que desenvolve suas atividades dentro do estabelecimento pode parar, conversar com um colega, desviar-se, por alguns minutos, de sua atividade, ao passo que quando o veículo está sendo rastreado, o movimento corresponde à atividade do empregado-motorista, a cada segundo dela.

Nesse particular, Homero Batista Mateus da Silva³²⁴ confirma o fato de que as empresas de transporte, constantemente, argumentam que os meios eletrônicos utilizados não servem para o controle da jornada de trabalho dos motoristas, mas para garantir maior segurança contra situações de violência, que são cada vez mais comuns nas estradas brasileiras, bem assim que esses mecanismos de controle, a exemplo do rastreamento por satélite, são prestados por terceiros e que a empresa tomadora desses serviços sequer tem interesse na verificação dos horários, de modo que, quando os verifica, objetiva, tão somente, assegurar que a carga transportada esteja em rota segura. É preciso analisar criticamente tal argumentação.

Embora seja possível que as empresas de transportes não utilizem os meios eletrônicos com o objetivo de controle da jornada de seus motoristas, o fato é que tal controle é possível, ou seja, tal finalidade encontra-se disponível e, como visto no tópico anterior, ao estabelecer que, para sua incidência, deveria a jornada externa ser incompatível com o controle de horários, o artigo 62, inciso I deixou claro que a questão central é a real impossibilidade de controle, jamais, o desinteresse de empregador em proceder a esse controle³²⁵. Sendo assim, a possibilidade potencial de controle já é o suficiente para afastar a incidência do artigo 62, inciso I³²⁶.

Entendimento contrário, em conivência com a inércia e abstenção conveniente da empresa que, podendo, não realiza o controle de jornada como forma de escusar-se do pagamento das horas extras prestadas, levaria a um alargamento indevido de uma regra que, como visto, foi instituída para ser excepcional, deixando, ainda, o trabalhador à mercê do

³²¹ LOPES, 2012, p. 75.

³²² Ibid., loc. cit.

³²³ Ibid., loc. cit.

³²⁴ SILVA, 2009, p. 95.

³²⁵ Ibid., loc. cit.

³²⁶ Ibid., loc. cit.

arbítrio do empregador a respeito de quando seria mais ou menos conveniente exercer o controle de jornada³²⁷. Aliás, consoante explica Homero Mateus Batista da Silva:

[...] nenhuma empresa iria deixar de exercer o controle dos horários de seus empregados, se esses laborassem pouco. No primeiro instante em que se desconfiasse que os empregados estão cabulando jornada e encerrando o expediente minutos ou horas antes das oito horas, o controle certamente seria instituído e alimentado. Normalmente, as empresas que mais se apegam à discussão da aplicação do art. 62, I, são justamente aquelas cujas atividades não são cabíveis dentro das oito horas, o que é sintomático.³²⁸

É preciso deixar clara, portanto, a necessidade de uma interpretação e aplicação cautelosas das disposições contidas no artigo 62, inciso I nas relações de trabalho, não se podendo admitir que tal dispositivo seja utilizado como simples artifício para que as empresas se furtem ao pagamento de adicional por horas extras³²⁹.

Outro aspecto a ser ressaltado é que, conforme salienta Mônica Sette Lopes³³⁰, sabe-se que motoristas carreteiros se deslocam em estradas federais ou estaduais, pelas quais trafegam frequentemente e cujas distâncias, limites de velocidade, estrutura e estado de conservação são amplamente conhecidos por força do hábito de serem essas as vias de acesso comumente utilizadas no interesse das empresas de transporte. Sendo assim, mesmo sem instrumentos tais como o mecanismo de rastreamento (embora, como visto, seja instrumento de ampla utilização por tais empresas), há a clara possibilidade de se aferir, com facilidade, se o motorista gastará mais de oito horas para concluir o percurso e, muito dificilmente, poderá ocorrer uma redução significativa no tempo estimado. Os acidentes e paradas imprevistas, por sua vez, são normalmente comunicados, porquanto interferem no resultado buscado pelas empresas, que é a entrega de algo em determinado lugar e no prazo previamente determinado³³¹.

A esse respeito, seguindo a mesma linha de raciocínio, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino³³² declaram que não há como o empregador furtar-se ao pagamento das horas extraordinárias quando a carga de trabalho a que o obreiro está submetido está em dissonância com a jornada normal de trabalho legalmente prevista, ou seja, se a carga diária de trabalho é passível de mensuração e, se demonstrado que a jornada normal de trabalho não é suficiente para o seu cumprimento, resta evidente o dever de pagamento de horas extras.

³²⁷ SILVA, 2009, p. 96.

³²⁸ Ibid., loc. cit.

³²⁹ Ibid., loc. cit.

³³⁰ LOPES, 2012, p. 75.

³³¹ Ibid., loc. cit.

³³² PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 167.

Para deixar mais claro esse entendimento, os referidos doutrinadores trazem à luz o exemplo de um motorista de caminhão que, diariamente, percorre um trajeto entre duas cidades, cuja distância, fatalmente, exige tempo superior a oito horas para ser cumprido. Supondo-se que a tarefa diária do motorista carreteiro seja, transportando determinada carga, fazer o percurso Brasília-Uberaba-Brasília, que demanda, no mínimo, dez horas para ser cumprido, serão devidas as horas extras ao trabalhador, ainda que se venha a entender, o que, como visto, não possui suporte fático, que não havia possibilidade de controle de horários³³³. Ainda nesse ponto, merecem literal menção as palavras de Mônica Sette Lopes:

Não é razoável presumir o desconhecimento da empresa sobre essa duração aproximada da viagem, principalmente quando o movimento por locais determinados constitui dado fulcral de suas operações. Há alguém em algum lugar a esperar a carga e ela deve chegar dentro de certo prazo ou aquele alguém entrará em contato e fará a cobrança do resultado que é também objetivo da produção da empresa. Por isto, é natural que ela conheça as distâncias, estime uma velocidade média de controle para o veículo sua propriedade dirigido pelo empregado e, assim, pela comparação entre as várias viagens realizadas, fixe quanto tempo ele levará para o cumprimento da tarefa. Hoje em dia, não se pode supor que um motorista saia para fazer suas entregas como se estivesse indo para o desconhecido e se perdesse e se perdesse em tempo e espaço. As conclusões sobre o tempo gasto por um veículo para percorrer um trajeto cuja extensão se conhece pertencem aos parâmetros da mecânica básica e isto não se altera porque há um motorista ou um trabalhador que está fora do estabelecimento da empresa. Ele, na verdade, carrega-o para uma rota cuja extensão é definida.³³⁴

Constata-se, portanto, que, além da farta possibilidade de controle que é conferida pelos meios informatizados e demais mecanismos, manuais ou tecnológicos, há de se considerar, ainda, a facilidade em se aferir o tempo de labor dos motoristas de caminhão a partir do conhecimento que detêm as empresas acerca das distâncias percorridas e do tempo exigido para cumprimento dos percursos estipulados e, por conseguinte, da carga de trabalho atribuída a esses empregados.

Na esteira do que ora se defende, Messias Pereira Donato³³⁵ declara que a fixação prévia de percursos e itinerários no curso da atividade, bem assim o acompanhamento do labor por intermédio de satélite ou demais meios eletrônicos, permitem ao empregador estipular e controlar o horário de trabalho de seus empregados, ou, pelo menos, ter a certeza de que não foi ultrapassado o limite da jornada legalmente estabelecida. Dessa maneira, tem-se que, a despeito de o trabalho externo ser prestado fora das vistas diretas do empregador, ou seja, sem a sua visualização própria ou de seus prepostos, é plenamente possível que a atividade e o tempo de labor de seus motoristas estejam ao seu alcance em razão da

³³³ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 167.

³³⁴ LOPES, 2012, p. 75.

³³⁵ DONATO, 2008, p. 380.

visualização intermediada pelos meios eletrônicos³³⁶.

Cabe, na oportunidade, destacar, mais uma vez, a entrevista realizada com o motorista carreteiro Leopoldo Pestana de Lima, já mencionado no tópico 3.5 do segundo capítulo deste texto. No tocante aos mecanismos de controle de jornada, o Sr. Leopoldo de Lima declara que a empresa para a qual trabalha, bem como prepostos da rede Walmart, tem total conhecimento das distâncias percorridas pelos motoristas, dos roteiros, bem como possui equipamentos que detectam a velocidade, verificam a quilometragem percorrida, dispositivos de alarme, rastreamento veicular, de modo que, segundo o motorista, “tudo bate certinho lá no painel deles: se parou, porque parou, se desviou da rota, porque desviou da rota, tudo”³³⁷.

Ainda nas palavras do Sr. Leopoldo: “é quase impossível ela não saber a nossa jornada de trabalho; quantas horas deu, quantas horas não deu, se chegou no destino, se não chegou; é quase impossível”. E mais: “todos esses equipamentos que você falou tem; até se ultrapassar o limite de velocidade ele liga pro celular da pessoa dizendo pra diminuir... eles têm condição de acompanhar vinte e quatro horas”³³⁸.

No que se refere ao tempo de labor, Sr. Leopoldo afirma que a empresa não exige que o motorista fique doze horas dirigindo sem parar, não exige que fique a noite toda dirigindo sem parar, deixando essa escolha a critério do motorista, mas exige que a carga chegue em segurança, no prazo, na loja determinada³³⁹.

Interessante salientar, ainda, as palavras do Sr. Leopoldo ao declarar que não recebe horas extras, mas tão somente um salário-base, independentemente de quantas horas, além das oito horas diárias legalmente estabelecidas, venha a ele a laborar: “quando eu vou fazer a entrevista de trabalho ele senta na minha frente como você está aqui e diz: o salário é esse, não pagamos hora extra. O salário é bom, dá pra você comer [...], mas não pagamos hora extra”³⁴⁰.

Diante de todas essas considerações, é imprescindível ter em mente que, além da interpretação restritiva que se deve fazer de normas que preconizam exceções e restringem direitos, tais como aquela contida no artigo 62, inciso I, da CLT, incumbe ao julgador proceder a uma interpretação histórico-evolutiva, considerando o advento das inovações tecnológicas e dos modernos sistemas de gestão empresarial disponíveis, que, sem dúvida,

³³⁶ DONATO, 2008, p. 380.

³³⁷ Vide entrevista no ANEXO A.

³³⁸ Vide entrevista no ANEXO A.

³³⁹ Vide entrevista no ANEXO A.

³⁴⁰ Vide entrevista no ANEXO A.

possibilitam a fiscalização e controle por meios dos mais diversos instrumentos e mecanismos informatizados e telemáticos³⁴¹.

De ressaltar-se, nessa esteira, que quando a CLT foi criada, no ano de 1943, há setenta anos, a redação do citado dispositivo não consignava que, para sua incidência, o trabalho externo teria que ser incompatível com a fixação de horários, o que veio a acontecer com a Lei n. 8.966/94. Isso porque, àquela época, os meios de comunicação eram bastante incipientes e os recursos informatizados, inexistentes, de modo que quem trabalhava externamente, de fato, não tinha sua jornada controlada, em virtude da impossibilidade física³⁴².

Atualmente, no entanto, a realidade é outra. Há uma enorme gama de instrumentos capazes de aferir a quantidade e a qualidade das tarefas executadas fora do estabelecimento empresarial, a exemplo dos telefones celulares, *paggers*, tacógrafos, GPS, *softwares* instalados em *palmtops* e *notebooks*, sistema de vídeo conferência etc. Sendo assim, interpretar o artigo 62, inciso I da CLT nos moldes em que fora idealizada pelo legislador da década de 40 é fechar os olhos e manter-se cego para a realidade que alterou o modo, cada vez mais complexo, como as relações de trabalho se desenvolvem³⁴³.

Resta evidente, portanto, que, no atual estágio de desenvolvimento da sociedade, se torna extremamente raro imaginar ou cogitar a existência de algum tipo de profissão ou atividade que seja, efetivamente, incompatível com o controle de jornada, ou seja, cujo tempo de labor seja insuscetível de acompanhamento e controle, seja por meio de relatórios físicos e

³⁴¹ “Além da interpretação restritiva, incumbe ao julgador realizar uma inteligência histórico-evolutiva, observando o advento das inovações tecnológicas e das modernas técnicas de gestão empresarial disponíveis, que permitem a fiscalização e controle por meio dos mais diversificados mecanismos informatizados e telemáticos.” Cf. BRASIL, 2013g.

³⁴² “Passa-se para o segundo ponto. Quando a CLT foi editada, em 01.05.1943, ou seja, há quase setenta anos atrás, o referido dispositivo legal possuía a seguinte redação: Art. 62. Não se compreendem no regime deste Capítulo: a) os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando-lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal. Observe-se que na antiga redação não ficou consignado que o trabalho externo teria que ser incompatível com a fixação de horário de trabalho, o que só veio ocorrer com a edição da Lei nº 8.966/94. Isso porque, àquela época, os meios de comunicação eram precários e os recursos da informática, inexistentes. Dessa forma, quem trabalhava externamente, invariavelmente não tinha a sua jornada de trabalho controlada, diante da relatada impossibilidade física”. Cf. Id., 2013i.

³⁴³ “Hoje os dias são outros. Existe uma gama de instrumentos capazes de verificar a quantidade e a qualidade das tarefas executadas fora do estabelecimento empresarial, a exemplo dos telefones celulares, *paggers*, tacógrafos, GPS, *softwares* instalados em *palmtops* e *notebooks*, sistemas de vídeo conferência, teletrabalho on line etc. Portanto, interpretar o art. 62, I, da CLT nos moldes como foi idealizado pelo legislador da década de quarenta é fechar os olhos para a realidade atual que alterou a forma como as relações de trabalho se desenvolvem, cada vez mais complexa”. Cf. Ibid.

controle de produção, seja pelos meios informatizados³⁴⁴. Por outras palavras, com o gigantesco avanço tecnológico que se faz presente nos dias atuais, dificilmente nos depararemos com o exercício de trabalho externo sem a possibilidade de controle de horários, de modo que a disposição contida no artigo 62, inciso I da CLT sofre de significativa obsolescência normativa, razão pela qual seu âmbito de incidência resta severamente reduzido, uma vez que se mostra extremamente dificultoso vislumbrar hipóteses fáticas em que o controle de jornada seja, efetiva e completamente, impraticável³⁴⁵.

5.4 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS PROPOSTAS POR MOTORISTAS

CARRETEIROS: O DEFERIMENTO DOS DIREITOS RELATIVOS À JORNADA DE TRABALHO INDEPENDENTEMENTE DA POSTERIORIDADE À LEI N. 12.619/2012

Diante de tudo quanto fora exposto e de todo o raciocínio desenvolvido ao longo deste texto, é forçoso identificar a incoerência e o equívoco que permeiam o posicionamento de parte dos julgadores trabalhistas brasileiros, sejam aqueles que afirmam que, em caso de vínculos empregatícios que vigoraram anteriormente à Lei 12.619/2012, seria possível, caso não restasse demonstrada a existência de controle de jornada, o enquadramento dos motoristas de caminhão na hipótese do artigo 62, inciso I, sejam aqueles julgadores que, em suas decisões, não fazem qualquer menção à referida Lei, não estabelecem divisão entre o período anterior e o posterior à Lei, e continuam julgando as reclamações trabalhistas que envolvem o tema no sentido de considerar possível o enquadramento de tais trabalhadores na exceção consignada no artigo 62, inciso I, da CLT.

É preciso ter em mente que, tendo em vista a obrigatoriedade de controle da jornada externa, que somente é excetuada em caso de efetiva impossibilidade física de controle, e a inexistência de incompatibilidade da atividade exercida pelos motoristas carreteiros com a fixação e o controle de jornada, em face dos meios de controle atualmente existentes, chega-se ao entendimento de que, há tempos, já não é cabível o enquadramento dos motoristas

³⁴⁴ “É certo, portanto, que no atual estágio de desenvolvimento da sociedade (3ª Revolução Industrial), se torna extremamente raro cogitar de algum tipo de profissão que não se sujeite a controle de jornada, seja por meio de relatórios físicos e controle de produção, seja pelos meios informatizados”. Cf. BRASIL, 2013g.

³⁴⁵ “Dessarte, o disposto no art. 62, I, da CLT padece de considerável ancilose normativa, possuindo seu âmbito de incidência severamente reduzido, já que se mostra extremamente dificultoso imaginar hipóteses fáticas em que o controle seja absolutamente impraticável”. Cf. Ibid.

carreiros (uma das categorias que, tradicionalmente, mais sofrem com a exclusão dos direitos relativos à jornada) na exceção prevista pelo artigo 62, inciso I, da CLT e, por conseguinte, revela-se também impróprio o indeferimento dos pedidos relativos ao pagamento de horas extras por eles formulados no âmbito de reclamações trabalhistas.

Dessa maneira, na esteira do que aqui se defende, evidencia-se a incoerência do posicionamento jurisprudencial que, em recentíssimas decisões, como fora relatado no terceiro capítulo deste texto, continua considerando possível e aceitável o enquadramento dos motoristas carreiros na disposição do artigo 62, inciso I, da CLT e, por via de consequência, a sua exclusão dos direitos relativos à duração do trabalho, tais como o direito ao controle de jornada e à remuneração pelas horas extraordinárias prestadas³⁴⁶.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, revela-se, igualmente, passível de críticas a tese, trazida à luz por alguns julgadores trabalhistas, de que somente para os contratos de trabalho posteriores à entrada em vigor da Lei n. 12.619/2012, seria impossível a inclusão dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT. No entendimento de alguns julgadores, como visto no capítulo anterior, inclusive com a transcrição de trechos de algumas decisões, para os contratos de trabalho de motoristas carreiros anteriores à Lei n. 12.619/2012, ou seja, aqueles que se desenvolveram antes do dia 17 de junho de 2012, quando a referida Lei passou a vigor, seria plenamente cabível o enquadramento na exceção do artigo 62, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho³⁴⁷.

Com base nesse entendimento, lamentavelmente, inúmeras reclamações trabalhistas que estão sendo recentemente julgadas, a grande maioria, por óbvio, oriunda de contratos de trabalho anteriores à Lei n. 12.619/2012, em virtude do pouquíssimo tempo de vigência da citada Lei, seja em primeiro grau ou em sede de recurso, têm sido decididas no sentido de considerar cabível o enquadramento dos empregados que atuam como motoristas no transporte rodoviário de cargas na exceção do artigo 62, inciso I da CLT, sob o argumento de que as disposições da mencionada Lei não se aplicam aos empregados cujos vínculos empregatícios se desenvolveram antes do seu advento³⁴⁸.

Conforme se pode constatar das considerações feitas, tal posicionamento é rechaçado no presente estudo, porquanto o entendimento aqui defendido é aquele segundo o qual há muito tempo, muito antes, portanto, do advento da Lei 12.619/2012, já não é aceitável a inclusão dos

³⁴⁶ Vide 4.3.

³⁴⁷ Vide 4.3.

³⁴⁸ Vide 4.3.

motoristas de caminhão na exceção relativa aos direitos concernentes à jornada de trabalho. Por outras palavras, acredita-se que a impossibilidade de se enquadrar os motoristas carreteiros na referida exceção não se configurou somente após a entrada em vigor da Lei 12.619, porquanto era preexistente a ela a obrigatoriedade do controle da jornada exercida externamente³⁴⁹, bem assim a compatibilidade da atividade exercida por motoristas de caminhão com a fixação e o controle de jornada³⁵⁰.

Na realidade, o que sempre ocorreu e, lamentavelmente, em alguns casos ainda ocorre, é uma interpretação ultrapassada, obsoleta e prejudicial ao trabalhador no tocante ao conteúdo e à aplicabilidade do artigo 62, inciso I, da CLT; realiza-se, em muitos casos, uma aplicação cega e acrítica de um dispositivo cuja elaboração deu-se há muitos anos, numa época em que, como já salientado, o controle da jornada externa era, sem dúvida, muito mais difícil e inacessível ao empregador, o que, na atualidade, já não subsiste³⁵¹.

Assim, o que ora se defende é a necessidade de se atentar para o fato de que muito antes do advento da Lei n. 12.619/2012, já não era plausível nem justificável considerar-se o trabalho desempenhado por motoristas de caminhão como atividade externa incompatível com a fixação e o controle de horários, de modo a justificar o indeferimento dos pedidos relativos às horas extraordinárias por eles prestadas³⁵². Entende-se, pois, que a referida Lei veio a ratificar um entendimento que, felizmente, já vinha sendo crescentemente acolhido por doutrinadores e julgadores, e que poderia ser alcançado por meio de uma interpretação mais crítica, acurada e cuidadosa a respeito das disposições do artigo 62, inciso I, da CLT.

O que se busca deixar claro, portanto, é que mesmo em reclamações trabalhistas oriundas de contratos de trabalho anteriores à Lei n. 12.619/2012, deve haver o reconhecimento, pelos julgadores, de que a jornada de trabalho dos motoristas carreteiros, assim como as demais jornadas externas, deve ser controlada pelas empresas de transporte, bem como que sua atividade não é incompatível com o controle de jornada, o que implica reconhecer o direito desses profissionais à percepção de horas extras e demais direitos relativos à jornada de trabalho.

Cumprе ressaltar, nesse ponto, que não se defende, neste estudo, a retroatividade da Lei n. 12.619/2012 para abarcar contratos de trabalho anteriores à sua vigência, porquanto é sabido que a eficácia da legislação trabalhista no tempo é regida pelos princípios da

³⁴⁹ Vide 5.1.

³⁵⁰ Vide 5.3.

³⁵¹ Vide 5.3.

³⁵² Vide 5.3.

irretroatividade e da aplicação imediata³⁵³.

Em consonância com o princípio da irretroatividade, consignado na CLT em seu artigo 912, e no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988, a lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já extintos nem aos atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia em que se inicia a sua vigência³⁵⁴. O princípio da aplicação imediata, por sua vez, também contido no artigo 912 da CLT, preconiza que, num contrato em curso, os atos jurídicos ainda não praticados deverão sê-lo em conformidade com a Lei nova, ou seja, uma vez entrando em vigor, a lei se aplica, imediatamente, às relações de emprego que se encontrem em desenvolvimento³⁵⁵.

Não se trata, pois, de retroatividade da Lei n. 12.619/2012, mas sim de entender-se que a referida Lei, no tocante à limitação e ao controle da jornada dos motoristas de caminhão, apenas ratificou algo preexistente e de fácil constatação: a impossibilidade, a partir de uma interpretação crítica, cautelosa e histórico-evolutiva, de se enquadrar os motoristas carreteiros na exceção contida no artigo 62, inciso I, da CLT³⁵⁶, o que, na esteira do que aqui se defende, já vinha sendo reconhecido e acolhido por parte significativa da jurisprudência trabalhista brasileira.

Não há que se questionar, é bom que se ressalte, a utilidade e importância da referida Lei no tocante à questão da limitação e controle da jornada dos motoristas de caminhão, porquanto, embora antes de seu advento já fosse possível perceber a incoerência de se considerar cabível o enquadramento desses profissionais no artigo 62, I, a Lei, ao fazer expressa menção aos meios de controle de jornada e às disposições do artigo 74, § 3º da CLT, possibilitou que se colocasse uma pá de cal na acirrada discussão acerca da idoneidade dos meios existentes para um controle efetivo da jornada externa desempenhada por motoristas carreteiros³⁵⁷.

³⁵³ PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p. 28.

³⁵⁴ Ibid., loc. cit.

³⁵⁵ Ibid., loc. cit.

³⁵⁶ Vide 5.3.

³⁵⁷ “Não fosse por todo o articulado, a novel Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, que disciplina a atividade dos motoristas profissionais, assim dispõe, no seu art. 2º, inciso V, Art. 2º - São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal: [...]; V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.’ Como visto, a jornada dos motoristas passa a ser controlada, mediante meios físicos e eletrônicos. Portanto, dúvida mais não há acerca da empregabilidade dos recursos tecnológicos para efeito de controle de jornada. A lei colocou uma pá de cal a respeito da antiga controvérsia”. Cf. BRASIL, 2013m.

Restou, pois, ainda mais clara a obrigatoriedade de se controlar a jornada desses profissionais, embora o § 3º do artigo 74 nunca houvesse deixado dúvidas a esse respeito³⁵⁸, bem assim a compatibilidade da atividade dos motoristas carreteiros com o controle de jornada, o que, no entendimento aqui esposado, também já se revelava evidente a partir de uma análise mais atenta acerca das inovações tecnológicas que, já há algum tempo, se fazem presentes no setor de transporte de cargas³⁵⁹.

Assim, na linha de entendimento ora defendida, não há razão para que se considere que somente para os empregados cujo vínculo empregatício tenha se desenvolvido após o advento da Lei seria descabida a inclusão no artigo 62, inciso I, da CLT, tendo em vista que, ao contrário do que entendem alguns doutrinadores, e como já fora demonstrado nos primeiros tópicos deste capítulo, a obrigatoriedade de controle da jornada dos motoristas de caminhão não surgiu somente após o advento da referida Lei, e ainda, que a compatibilidade da atividade de motorista carreteiro com o controle de jornada, ou seja, a possibilidade física de controlar a jornada desses trabalhadores também não surgiu em razão do advento da citada Lei³⁶⁰.

Por outras palavras, é preciso compreender que não foi a Lei n. 12.619/2012 que tornou obrigatório o controle da jornada dos motoristas, nem foi ela que tornou possível esse controle; não foi a partir da sua entrada em vigor que os meios de controle tornaram-se idôneos ao efetivo acompanhamento da jornada desses trabalhadores. A possibilidade de controle, a compatibilidade da atividade por eles desenvolvida com o controle de horários não passou a existir no dia 17 de junho de 2012, quando a mencionada Lei entrou em vigor. Os mecanismos de controle de jornada já existiam e já eram capazes de possibilitar às empresas de transportes de cargas um controle real e efetivo do tempo de labor dos seus empregados³⁶¹.

A Lei 12.619/2012, inclusive, não mencionaria a exigência de um controle que não fosse possível; o legislador não mencionaria o dever de se controlar uma jornada que fosse, na prática, insuscetível de controle; não se exigiria do empregador algo que fosse impossível de ser realizado. A Lei 12.619/2012 deixou ainda mais claro que é perfeitamente possível controlar-se a jornada dos motoristas de caminhão e não se pode olvidar que essa possibilidade física de controle já existia antes da entrada em vigor da aludida Lei, de modo que se muitas empresas de transporte não procediam a esse controle, não era por

³⁵⁸ Vide 5.1.

³⁵⁹ Vide 5.3.

³⁶⁰ Vide 5.3.

³⁶¹ Vide 5.3.

impossibilidade, mas sim por mera conveniência, por desídia, para, sob o frágil argumento da aplicabilidade do artigo 62, inciso I, da CLT, escusar-se de proceder ao pagamento das horas extras trabalhadas pelos motoristas carreteiros e da observância dos demais direitos relativos à jornada de trabalho³⁶².

É difícil conceber, pois, que se acredite que no dia 16 de junho de 2012 (um dia antes de a Lei n. 12.619/2012 entrar em vigor) seria possível considerar a atividade de motoristas carreteiros como externa incompatível com o controle de horários e, no dia 17 de junho de 2012 (quando a Lei passou a vigor), essa incompatibilidade com o controle não mais existiria. Tal raciocínio somente faria sentido caso se acreditasse que só passam a ser retirados da exceção do artigo 62, inciso I, aqueles trabalhadores exercentes de jornada externa que têm lei específica mencionando a obrigatoriedade de controle da sua jornada ou, ainda, que a entrada em vigor da Lei n. 12.619/2012 teria o poder de tornar possível um controle que no dia anterior não o era, o que, com a devida *venia*, chega a ser esdrúxulo e inaceitável.

O que se quer deixar claro, pois, é que a Lei 12.619/2012, no tocante à limitação e ao controle de jornada, apenas ratificou a impossibilidade de se enquadrar os motoristas carreteiros na exceção contida no artigo 62, inciso I, da CLT, corroborando o entendimento segundo o qual já restava superada a tese, alegada pela maioria das empresas de transporte de cargas, de que não havendo o controle da jornada dos motoristas carreteiros, deveriam eles ser enquadrados na referida exceção, com o conseqüente indeferimento dos pedidos de horas extras, e, ainda, de que os mecanismos e equipamentos eletrônicos utilizados não teriam a finalidade e o condão de controlar a jornada desses trabalhadores³⁶³. No sentido de demonstrar e corroborar o entendimento ora delineado, merecem destaque as seguintes decisões:

Dessarte, o disposto no art. 62, I, da CLT padece de considerável anciloso normativo, possuindo seu âmbito de incidência severamente reduzido, já que se mostra extremamente dificultoso imaginar hipóteses fáticas em que o controle seja absolutamente impraticável. *Por tal razão é que a Lei 12.619/2012 previu, à profissão dos motoristas, o direito à percepção das vantagens relacionadas à jornada de trabalho, inclusive horas extras* (grifo nosso).³⁶⁴

Ressalte-se ademais que, atualmente, com o avanço da tecnologia, dificilmente

³⁶² “Demonstrada à saciedade que a atividade do recorrido não era incompatível com a fixação de horário de trabalho, mas que, ao contrário, seu labor era monitorado praticamente o tempo todo desde o início ao fim da jornada, sendo possível com facilidade a apuração pela empresa das efetivas jornadas laboradas para o correto pagamento do trabalho extraordinário prestado, é inaplicável a exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Sendo viável ou plenamente possível a fixação e controle do horário de trabalho do empregado, se a recorrente assim não procedia, deve arcar com os ônus de sua inércia.” Cf. BRASIL, 2013m.

³⁶³ Vide 5.3.

³⁶⁴ BRASIL, 2013g.

pode-se deparar com o exercício de trabalho externo sem a possibilidade de controle de horário. *Tanto é assim que as normas pertinentes aos motoristas foram recentemente atualizadas, através da edição da Lei nº 12.619/2012, a qual prevê expressamente o direito dessa categoria de ter sua jornada de trabalho anotada (grifo nosso).* Assim, sendo o reclamante motorista e laborando com controle do horário de trabalho, não há como enquadrá-lo na previsão contida no artigo 62, I da CLT.³⁶⁵

A Lei 12.619/2012 conferiu direito a jornada com controle de horário aos motoristas rodoviários, *constituindo mais um exemplo de que a tese da Reclamada encontra-se totalmente superada (grifo nosso).*³⁶⁶

Este equipamento, juntamente com o tacógrafo, apesar da alegação patronal de os mesmos servirem para a proteção patrimonial, ou seja, das cargas, servem também para um acompanhamento do trajeto dos caminhões, conferindo, também, mais uma forma de controle da jornada do motorista acionante. *Convém ressaltar que a recente Lei nº 12.619/2012, em seu artigo 2º, inciso V, invoca e explicita este entendimento acerca das várias formas de controle de jornada dos motoristas (grifo nosso).*³⁶⁷

Sendo viável ou plenamente possível a fixação e controle do horário de trabalho do empregado, se a recorrente assim não procedia, deve arcar com os ônus de sua inércia. Não fosse por todo o articulado, a novel Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, que disciplina a atividade dos motoristas profissionais, assim dispõe, no seu art. 2º, inciso V: [...] *Portanto, dúvida mais não há acerca da empregabilidade dos recursos tecnológicos para efeito de controle de jornada. A lei colocou uma pá de cal a respeito da antiga controvérsia (grifo nosso).*³⁶⁸

Os excertos transcritos acima traduzem, com perfeição, bem como ratificam, a linha de interpretação seguida neste estudo, qual seja, aquela que considera não haver na Lei n. 12.619/2012, no tocante à limitação e ao controle da jornada dos motoristas carreteiros, inovação legislativa que justifique uma drástica mudança de interpretação em relação ao que já previa a CLT. Por outras palavras, acredita-se que a Lei configura um elemento de ratificação de uma circunstância que já existia: o descabimento da exclusão dos motoristas de caminhão do pagamento de horas extras e demais direitos concernentes à jornada laboral.

Dessa maneira, constata-se a insustentabilidade da alegação, por parte das empresas de transporte, de que o motorista carreteiro não teria direito a horas extras porque não havia controle de jornada. É importante ressaltar que, mesmo que, de fato, não houvesse esse controle (embora, na maioria das vezes, fique claro que havia controle, mesmo que indireto),

³⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002610- 52.2011.5.02.0202. 10ª Turma. Relator: Paulo Eduardo Vieira De Oliveira. São Paulo, 21 maio 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 28 maio 2013e. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=564470>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

³⁶⁶ Id., 2013i.

³⁶⁷ Id. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0001173-45.2010.5.05.0131. Juiz: Renato Alves Vasco Pereira. 1. Vara do Trabalho. Camaçari, 31 ago. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Camaçari, 5 set. 2012e. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0001173&_dig_cnj=45&_ano_cnj=2010&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0131&tipo_numero=1>. Acesso em: 15 jun. 2013.

³⁶⁸ Id., 2013m.

a questão basilar para a aplicação do artigo 62, I, como visto anteriormente, não é saber se o controle existiu ou não, mas se ele poderia ter existido³⁶⁹, o que, na seara do transporte rodoviário de cargas, é uma realidade³⁷⁰.

Sendo assim, se a empresa se absteve, mesmo sendo possível, de proceder a esse controle, o fez por inércia e, principalmente, por conveniência³⁷¹, o que não pode, de maneira alguma, sob pena de restarem violados preceitos justralhistas seculares pelos quais muito se batalhou, deixar prejudicado o trabalhador motorista de caminhão.

Apenas a título de esclarecimento, ressalta-se que a aferição dos valores referentes a horas extras a serem deferidos nas reclamações trabalhistas que venham a ser julgadas em consonância com o entendimento aqui esposado não constitui o foco do presente estudo. No entanto, acredita-se que, caso se constate que, por desídia da empresa de transporte de cargas, não era realizado o controle de jornada dos motoristas carreteiros, a verificação relativa às horas extras poderia ocorrer por meio de prova testemunhal, pela análise de eventuais relatórios feitos pelos motoristas e, ainda, em último grau, com base no relato trazido pelo reclamante em sua inicial, uma vez que, se a empresa, mesmo tendo meios para tanto (como já se demonstrou que os tem), simplesmente não controlou a jornada de seus motoristas e, por tal razão, não se tem como saber quantas foram as horas extras prestadas, tal ocorreu em virtude de sua inércia, inércia esta, quase sempre, atrelada à sua conveniência financeira, razão pela qual deve o empregador arcar com as consequências de seu comportamento. Nesse sentido, observe-se:

Sendo incontroverso que a reclamada mantinha em seus quadros funcionais mais de 10 empregados, obriga-se, portanto, a manter registro da jornada de seus funcionários, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT. Todavia, em face da ausência de controles de horário do reclamante, presume-se verdadeira a jornada de trabalho descrita na inicial, pela falta de apresentação de prova em sentido contrário [...].³⁷²

Feitas todas essas considerações, resta demonstrado que, no atual estágio de desenvolvimento tecnológico da sociedade, não é cabível o enquadramento dos motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, independentemente de seu vínculo empregatício haver vigorado antes ou depois da Lei n. 12.619/2012, bem como resta evidenciada a necessidade de se deferir a esses trabalhadores os pedidos de pagamento pelas horas extraordinárias laboradas e de conferir-lhes os demais direitos relativos à duração do trabalho.

³⁶⁹ Vide 5.2.

³⁷⁰ Vide 5.3.

³⁷¹ Vide 5.3.

³⁷² BRASIL, 2013h.

6 CONCLUSÕES

Diante da pesquisa realizada para possibilitar a construção do raciocínio desenvolvido ao longo deste trabalho, bem como de todas as considerações feitas, é possível sustentar algumas conclusões:

- a) de início, este trabalho buscou abordar aspectos genéricos e basilares relativos à jornada de trabalho e seus desdobramentos, passando, primeiramente, pela menção a dados históricos acerca da jornada laboral. A partir dos dados relatados foi possível constatar que, no século XX, a jornada de trabalho limitada a oito horas passou a se generalizar por diversos países, e, embora haja sido lento e árduo esse processo de conquista, na atualidade, a limitação da jornada laboral a oito horas constitui uma vitória universal dos trabalhadores;
- b) quanto ao sentido da expressão “jornada de trabalho” e de institutos a ela relacionados, cuidou-se de esclarecer que a noção de “jornada de trabalho” traduz o tempo em que o empregador pode dispor da energia laboral de seu empregado em um dia específico, ao passo que o “horário de trabalho” revela, precisamente, o lapso temporal entre o início e o final de determinada jornada, envolvendo, inclusive, a delimitação de intervalos intrajornadas. A “duração do trabalho”, por sua vez, representa uma noção mais ampla que as outras duas e refere-se ao tempo de labor ou disponibilidade do empregado perante o empregado em razão do contrato de trabalho, sendo que, como fora possível observar, há uma tendência, que se percebe, inclusive, em passagens do texto da CLT, de se utilizar a expressão “jornada de trabalho” para designar tempo de trabalho, independentemente de qual seja a medida de duração;
- c) no que se refere aos fatores que justificam e impõem a limitação do tempo de labor, foi possível concluir que tal limitação revela-se imprescindível no âmbito das relações trabalhistas, em razão de diversos aspectos, quais sejam: o aspecto físico ou biológico, tendo em vista a necessidade de o empregado recuperar a energia empreendida na atividade laboral, evitando, pois, um desgaste excessivo do seu organismo; o aspecto social, relativo à possibilidade de convívio e interação do trabalhador com seus familiares e com a comunidade em que vive, bem como ao gozo de momentos de diversão, entretenimento e lazer; o aspecto econômico, que

beneficia, inclusive, o próprio empregador, uma vez que lhe possibilita ter empregados mais saudáveis, dispostos e com plena capacidade produtiva; e, ainda, o fator relacionado ao nível de desemprego, porquanto a limitação do tempo de trabalho de um empregado permite que novos postos de trabalho sejam criados, oportunizando a outros cidadãos o ingresso no mercado de trabalho;

- d) feitas essas considerações, cuidou-se de destacar a base normativa que rege a jornada de trabalho no Direito brasileiro, tendo restado claro que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu o limite de oito horas para a jornada de trabalho, facultando, tão somente, a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do seu artigo 7º, inciso XIII, ou seja, em respeito ao comando constitucional, não se pode cogitar qualquer modificação na jornada de trabalho prevista no inciso XIII que seja tendente a ampliar o número de horas de labor;
- e) verificou-se que a CLT complementa as normas constitucionais, consignando regras gerais e específicas acerca da jornada de trabalho e seus desdobramentos, a exemplo da necessidade de concessão de intervalos intra e interjornadas e de controle da jornada de trabalho (seja ela exercida interna ou externamente ao estabelecimento empresarial), fazendo-se, apenas, uma ressalva relativa à desnecessidade de registro dos horários dos trabalhadores para empresas que contem com dez ou menos empregados em seus quadros, sendo que, pela análise das determinações da CF/88 e por uma interpretação cautelosa da CLT, conclui-se que não é dado ao empregado renunciar às garantias relativas à jornada laboral, tais como a percepção de adicional por horas extras, a limitação legal ao tempo diário de labor, dentre outros;
- f) ainda no tocante aos aspectos gerais da jornada de trabalho, restou explicitado que, a despeito da existência da limitação constitucional ao número de oito horas diárias, o direito do trabalho tolera, em certos casos, a ocorrência do sobrelabor, e que as denominadas horas extras, aquelas que o empregado presta além do horário estabelecido em contrato, em lei, ou outra norma, devem ser remuneradas mediante o adicional respectivo, até mesmo pelo desgaste e pela sobrecarga sofridos pelo organismo do obreiro quando da prestação de trabalho extraordinário. Por outras palavras, a prestação de horas extras, que somente é regular quando ocorrida nas hipóteses taxativamente previstas em lei (aquelas que decorrem de acordo de prorrogação, as resultantes de sistema de compensação, aquelas destinadas à

conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízos ao empregador, as destinadas à recuperação de horas de paralisação e as prestadas em caso de força maior) deve ser sempre remunerada, no patamar de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) acima da hora normal de labor, excetuando-se, somente, a possibilidade compensação de horas, que, como visto, necessita da intermediação de acordo (coletivo ou, conforme a Súmula n. 85 do TST, bilateral escrito) ou convenção coletiva de trabalho;

- g) ultrapassado o exame acerca das generalidades concernentes à jornada laboral, passou-se à abordagem das hipóteses de exceção às regras gerais sobre a jornada de trabalho e, no tocante ao estudo da previsão contida no artigo 62, inciso I, da CLT, cuja análise integrou o foco deste trabalho, cuidou-se, primeiramente, de traçar um panorama acerca da visão doutrinária a respeito do referido dispositivo, que preconiza que estão excluídos dos direitos relativos à duração do trabalho aqueles empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada. A partir da pesquisa levada a efeito, observou-se que parte significativa da doutrina trabalhista não enfrenta de forma mais crítica e profunda o exame das disposições contidas no citado artigo 62, inciso I, vindo a entender que, caso não haja controle, pelo empregador, da jornada exercida externamente, sendo esta condição devidamente anotada na CTPS do empregado, configurada está a hipótese de exclusão de tal trabalhador dos direitos relativos à jornada laboral.
- h) alguns doutrinadores, como visto, chegam a elencar, como exemplos típicos de trabalhadores que se encaixam na referida exceção, os vendedores, viajantes, praticistas, carteiros e motoristas em geral, e declaram que para que, no âmbito de reclamações trabalhistas, seja afastada a incidência do artigo 62, inciso I, necessária se faz a produção de prova robusta, sob ônus do empregado, de que havia o controle de jornada por parte do empregador;
- i) observou-se, no entanto, que outra parcela da doutrina, embora não constitua maioria, atenta para o fato de que, para o enquadramento de um empregado que exerce jornada externa na previsão do artigo 62, inciso I, é imprescindível que a atividade desenvolvida seja incompatível com o controle de horários pelo empregador, de modo que, se houver possibilidade de se proceder a esse controle, tal enquadramento não pode ocorrer. Verificou-se, pois, que boa parcela da doutrina leva em conta o fato de que a CF/88, ao estabelecer direitos concernentes à duração

do trabalho, tais como a limitação de jornada e o pagamento de horas extras, não previu exceção para qualquer categoria profissional, do que se conclui que tais direitos somente podem ser retirados em casos de efetiva impossibilidade de controle de horários;

- j) salientou-se, ainda, a existência de uma tese, trazida à luz por alguns doutrinadores, segundo a qual o artigo 62, inciso I não teria sido recepcionado pela CF/88, ou seja, de que o citado dispositivo seria inconstitucional e estaria derogado, sob o argumento de que, à luz do atual ordenamento constitucional, foi retirada do legislador a possibilidade de estabelecer outras exceções à jornada de oito horas que não aquelas relativas à compensação ou redução, tendo em vista, inclusive, que as exceções devem ser tratadas de forma restritiva, mormente quando se trata de norma supralegal, não havendo que se falar na possibilidade de ampliação pelo legislador infraconstitucional. As pesquisas realizadas, no entanto, permitiram concluir que tal entendimento não prevalece na doutrina, tampouco na jurisprudência, as quais atuam no sentido de aplicar, plenamente, as exceções aos direitos relativos à jornada de trabalho, razão pela qual, diante da necessidade de se abordar as problemáticas que permeiam a vida prática dos trabalhadores, trabalhou-se, neste estudo, com a ideia de vigência e aplicabilidade do artigo 62, inciso I, buscando, porém, proceder a um exame crítico e a uma interpretação cautelosa a respeito do mencionado dispositivo;
- k) no tocante ao posicionamento da jurisprudência trabalhista brasileira acerca do teor do artigo 62, inciso I, da CLT, restou demonstrado que, na mesma linha interpretativa de parcela da doutrina, grande parte dos julgadores pátrios consideram que, uma vez demonstrado, pelos elementos presentes nos autos, que a atividade desenvolvida pelo obreiro era externa e não havia a fixação e o controle de horários pelo empregador, estar-se-ia diante de hipótese de aplicabilidade do artigo 62, I, revelando-se indevido o deferimento dos pedidos relativos a horas extras. Por outras palavras, constatou-se que, a despeito de os tribunais brasileiros, quase à unanimidade, entenderem que não é o simples fato de haver o exercício de atividade externa que torna aplicável a exceção do artigo 62, inciso I, boa parte deles considera que, uma vez havendo o exercício de jornada externa e havendo a abstenção do empregador em controlar os horários de seus empregados, tal ausência de controle teria o condão de fazer incidir, para tais empregados, a exclusão dos

direitos concernentes à jornada laboral, restando afastado, por conseguinte, o direito à percepção de horas extras;

- l) cuidou-se de ressaltar, todavia, que parte significativa e crescente dos julgadores brasileiros vêm, há algum tempo, reconhecendo a necessidade de que exista a real incompatibilidade entre a atividade externa exercida e o controle de jornada para que se configure a aplicabilidade do artigo 62, inciso I, da CLT, salientando que a regra geral é que exista a fixação e o controle de jornada, de modo que a ausência de controle configura exceção à regra, cabendo, pois, ao empregador, que alega a exceção, demonstrar, cabalmente, a impossibilidade de se controlar a jornada do empregado em virtude da atividade por ele exercida, o que constitui fato impeditivo do direito do obreiro à percepção de horas extras;
- m) no que tange, especificamente, à aplicação do artigo 62, inciso I, aos empregados que atuam como motoristas de caminhão, cuja categoria integrou o foco central deste estudo, foi possível observar que parte da doutrina e da jurisprudência mencionam tais trabalhadores dentre os exemplos de categorias que, de forma apriorística, se enquadrariam na referida exceção, considerando, ainda, no que se refere aos meios de controle da jornada desses profissionais, que os instrumentos existentes e disponíveis às empresas de transporte de cargas não seriam idôneos ao efetivo controle da jornada dos motoristas carreteiros. Nesse particular, é comum que os julgadores façam referência à OJ n. 332, da SDI-1 do TST, que preconiza a inidoneidade do aparelho de tacógrafo para concretizar o controle de jornada dos motoristas que exercem atividade externa;
- n) foi possível concluir, a partir das considerações feitas, que a questão do enquadramento de motoristas carreteiros na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT sempre foi bastante polêmica e controversa, uma vez que, a despeito do entendimento doutrinário e jurisprudencial suprarrelatado, há, também, em ambas as esferas (doutrina e jurisprudência), entendimentos no sentido de que a OJ n. 332 se restringe à menção aos tacógrafos, ignorando a existência de outras tecnologias que têm o condão de propiciar o efetivo controle de jornada na seara do transporte rodoviário de cargas. Essa linha interpretativa, que, como se pôde constatar, está em consonância com o entendimento esposado neste estudo, busca deixar claro que deve ser vista com ressalvas a concepção de que os discos de tacógrafo não permitem o controle de jornada, bem como que a maioria das empresas de transporte

de cargas não dispõem, em seus veículos, somente de aparelhos de tacógrafos, mas também de outros equipamentos eletrônicos, a exemplo do rastreador veicular, que permitem acompanhar, de forma completa e efetiva, o tempo de labor dos motoristas carreteiros;

- o) a partir de uma reflexão feita acerca das consequências práticas que advêm da tradicional tendência de se enquadrar os motoristas de caminhão na exceção do artigo 62, I, retirando-lhes, dentre outros, o direito a uma jornada de trabalho que obedeça ao limite constitucionalmente previsto, constatou-se que grande parte dos acidentes ocorridos nas rodovias brasileiras envolvem motoristas carreteiros que atuam no transporte de cargas, sendo, inclusive, alarmante o número de caminhoneiros que, para se manterem acordados e resistirem às jornadas de trabalho exaustivas a que se submetem para cumprir prazos e metas, utilizam-se de estimulantes e, até mesmo, de drogas, a exemplo da cocaína, o que, muitas vezes, leva esses trabalhadores a se tornarem dependentes químicos, acarretando imensuráveis prejuízos à sua vida profissional e pessoal. Ademais, muitos deles, a despeito da utilização de tais substâncias, chegam, por conta das longas jornadas, a dormir ao volante, ou a perder sua capacidade de reação, vindo a gerar acidentes que, não raro, põem em risco suas vidas e as dos demais usuários das estradas brasileiras. Tais dados puderam ser constatados a partir da análise de dados estatísticos, de reportagens encontradas em blog da categoria dos caminhoneiros, de campanha voltada aos motoristas profissionais elaborada pelo Ministério das Cidades, bem como de entrevista realizada com um empregado que atua como motorista no transporte rodoviário de cargas;
- p) realizada a abordagem dos aspectos supra mencionados, este estudo passou ao exame das previsões contidas na recente Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012. A referida Lei salienta, em seu artigo 2º, inciso V, o direito dos motoristas profissionais ao controle fidedigno de sua jornada de trabalho, fazendo menção ao teor do artigo 74, §3º da CLT, que trata da obrigatoriedade de controle da jornada externa, e ressaltando, de forma exemplificativa, os meios de que pode o empregador valer-se para proceder ao referido controle, tais como diário de bordo, ficha ou papeleta de trabalho externo, ou outros meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos. A referida Lei preconiza, ainda, dentre outros aspectos, que a jornada de trabalho dos motoristas profissionais deverá obedecer ao limite de oito

horas previsto pelo inciso XIII da CF/88, bem como que é admitida a prorrogação de sua jornada por, no máximo, duas horas extraordinárias, devendo haver o pagamento do respectivo adicional;

- q) relatadas as principais disposições da Lei 12.619/2012 que interessam ao objeto deste estudo, cuidou-se de fazer considerações mais específicas e técnicas a respeito de instrumentos, alguns expressamente mencionados pela citada Lei, que podem ser utilizados para o controle de jornada no transporte rodoviário de cargas, a exemplo do tacógrafo, do rastreamento veicular, e do diário de bordo e ficha ou papeleta de trabalho externo. Foi possível concluir, nesse ponto, que o tacógrafo e o sistema de rastreamento via satélite fornecem ao empregador, cada um com suas peculiaridades, dados precisos acerca da localização, movimentação, quilometragem percorrida, estado do veículo (parado ou em movimento) dentre outros elementos que lhe permitem acompanhar, de forma completa e minuciosa, os passos de seus empregados. O diário de bordo e a ficha de trabalho externo, por sua vez, embora sejam instrumentos manuais de controle de jornada, têm o condão de colaborar com o efetivo acompanhamento, pelas empresas de transporte, do tempo de labor desempenhado por seus empregados;
- r) embora uma expressiva parcela dos julgadores considere que a Lei ratificou e explicitou a já existente possibilidade de controle da jornada dos motoristas carreteiros, vindo, pois, a rechaçar a tese de empresas de transporte relativa à aplicabilidade da exceção do 62, I a esses profissionais, independentemente do período em que haja vigorado o contrato de trabalho, outra parte da jurisprudência pátria passou a delinear um entendimento segundo o qual aos motoristas carreteiros cujo vínculo empregatício houvesse vigorado anteriormente à vigência da referida Lei, seria plenamente possível e aceitável a incidência do artigo 62, inciso I, caso não restasse provado que havia controle de horários por parte do empregador;
- s) constatou-se, por outras palavras, a existência de um comportamento jurisprudencial tendente a considerar que a obrigatoriedade de controle da jornada de motoristas carreteiros somente passou a existir após o advento da Lei n. 12.619/2012, ou, ainda, que somente após a entrada em vigor da referida Lei, a eventual incompatibilidade da atividade de tais trabalhadores com o controle de horários teria deixado de existir, o que, no seu entender, permitiria concluir que somente para os empregados cujo vínculo empregatício se desenvolveu após a vigência da Lei em

questão seria descabido o enquadramento na exceção do artigo 62, I, e por conseguinte, a negação dos direitos relativos à jornada de trabalho;

- t) identificou-se, neste estudo, ainda, uma parcela da jurisprudência que, conforme se extrai da análise de recentíssimas decisões, embora não afirme que motoristas de caminhão podem ser enquadrados na previsão do artigo 62, I, por haverem trabalhado anteriormente à vigência da Lei n. 12.619/2012, continua julgando reclamações trabalhistas propostas por esses trabalhadores no sentido de considerar possível a sua inclusão na hipótese do artigo 62, inciso I, inclusive, sem fazer qualquer menção à existência da mencionada Lei, o que produz, na prática, o mesmo efeito do entendimento relatado no item anterior, qual seja, o de preterir trabalhadores, furtando-lhes direitos básicos, os quais se encontram, inclusive, constitucionalmente assegurados;
- u) construído esse panorama, passou-se, por fim, à realização de um exame crítico acerca do comportamento jurisprudencial antes relatado, com vistas a fomentar o debate e as reflexões sobre a sua incoerência e descabimento. Para tanto, cuidou-se de analisar, de forma mais detida, o teor do artigo 74, § 3º da CLT, que preconiza a obrigatoriedade de controle da jornada exercida externamente ao estabelecimento empresarial, tendo sido demonstrado, portanto, que o dever do empregador de controlar a jornada externa, inclusive aquela exercida por motoristas carreteiros (porquanto não há previsão de exceção a nenhuma categoria), é preexistente ao surgimento da Lei n. 12.619/2012 e vigora desde 1943, quando foi criada a CLT;
- v) buscou-se, ainda, nessa linha, examinar de forma crítica e cautelosa as expressões contidas no artigo 62, inciso I, da CLT, chegando-se à conclusão de que a questão central para a incidência ou não do referido dispositivo é a noção de “incompatibilidade”, que somente restaria configurada quando se estivesse diante da impossibilidade física de controlar a jornada de trabalho, ou seja, nota-se que tal exceção somente pode ser aplicável quando a atividade externa exercida é, verdadeiramente, insuscetível de controle, de modo que o mero desinteresse do empregador em proceder a esse controle não possui, de maneira alguma, o condão de tornar aplicável a disposição do artigo 62, inciso I, e, portanto, de justificar o não pagamento pelas horas extraordinárias laboradas;
- w) nos dias atuais, a atividade desenvolvida por motoristas carreteiros não se revela incompatível com o controle de jornada, uma vez que os diversos mecanismos,

principalmente os instrumentos tecnológicos, que hoje existem e estão ao dispor das empresas de transporte de cargas possibilitam o efetivo acompanhamento de todos os movimentos do motorista de caminhão e, por conseguinte, permitem aferir o seu tempo de labor, ou, no mínimo, verificar se houve a extrapolação do limite de jornada legalmente estabelecido;

- x) além dos diversos recursos tecnológicos que se prestam ao controle da jornada laboral dos motoristas de caminhão, há que se mencionar o fato de que as empresas de transporte conhecem, previamente, os roteiros, percursos e distâncias que serão percorridos pelos motoristas, bem assim a estrutura das rodovias comumente utilizadas, de modo que se torna fácil aferir o tempo médio que será gasto em determinado trajeto e, conseqüentemente, se será necessário extrapolar o limite legal de oito horas diárias de labor;
- y) por meio de uma interpretação acurada e histórico-evolutiva, pois, é possível concluir que o artigo 62, inciso I, cuja criação se deu em 1943, e cuja redação foi alterada em 1994, tem, hoje, o seu âmbito de incidência bastante reduzido, porquanto é extremamente difícil encontrar uma atividade cujo controle de jornada seja, de fato, impraticável, de modo que interpretar o referido dispositivo nos moldes em que foi pensado pelo legislador da década de quarenta é fechar os olhos para as transformações ocorridas no desenvolvimento da sociedade e, portanto, no mundo do trabalho;
- z) as reclamações trabalhistas propostas por empregados que atuam como motoristas de caminhão, portanto, não devem ser julgadas no sentido de considerar possível o seu enquadramento na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, independentemente de haver o vínculo de emprego vigorado antes ou depois do advento da Lei n.12.619/2012, uma vez que o dever de controlar a jornada externa desses trabalhadores é anterior ao seu surgimento, bem assim a compatibilidade da atividade por eles desenvolvida com o controle de horários, tendo em vista os diversos mecanismos atualmente existentes que se prestam a esse fim, e que não passaram a ser idôneos ao controle de jornada somente a partir do dia em que a referida Lei passou a vigor;
- aa) este estudo visou, portanto, dentre outros aspectos, a chamar a atenção para a incoerência e descabimento do comportamento jurisprudencial consistente em considerar aceitável a negação dos direitos concernentes à jornada de trabalho aos

empregados motoristas de caminhão cujo vínculo empregatício se desenvolveu antes do advento da Lei n. 12.619/2012, bem como daquele posicionamento consistente em, sem fazer menção à referida Lei, permanecer julgando reclamações trabalhistas com base na obsoleta interpretação que entende possível a inclusão desses profissionais na exceção do artigo 62, inciso I, da CLT, sendo de fundamental importância salientar, na esteira do entendimento ora defendido, a necessidade de se deferir a esses trabalhadores os pedidos de pagamento pelas horas extraordinárias laboradas e de conferir-lhes os demais direitos relativos à duração do trabalho e à limitação da jornada de trabalho, um direito que, além de previsto em lei há tempos, possui, também, *status* de direito constitucional fundamental.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008.

AGUIAR, Sonia; SAITO, Clarice; OLIVEIRA, Rosângela. *Jornada de trabalho*. São Paulo: IOB, 2011.

ALEMÃO, Ivan. Comentários à lei do motorista profissional (Lei n. 12.619 de 30.4.12). *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 5, p. 526-543, 2012.

ALMEIDA, Amador Paes. *CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 6. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. *Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: Notadez, HS, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Constituição (1988). *Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF, 3 abr. 2013a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Decreto-Lei n.º 2.308, de 13 de junho de 1940. Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. *Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil*, Rio de Janeiro, 13 jun. 1940. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=2308&tipo_norma=DEL&data=19400613&link=s>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil*, Rio de Janeiro, 1. maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 jul. 2013.

_____. Lei n.º 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, [...] para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 30 abr. 2012a. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Ministério das Cidades. Parada pela vida. *Campanha motoristas profissionais 2013*. Brasília, DF, 2013b. Disponível em: <<http://www.paradapela vida.com.br/campanhas/campanha-motoristas-profissionais-2013/>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº. 0001298-19.2010.5.01.0262. Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva. Décima Turma. Rio de Janeiro, 30 nov. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 12 dez. 2011a. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/trt-consultaprocessual-portlet/DocumentoServlet?sqDocumento=22631977>>. Acesso em: 1. jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Recurso Ordinário nº. 0000700-58.2008.5.10.0012. Relator: Des. José Leone Cordeiro Leite. Segunda Turma. Brasília, 1. out. 2008. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 17 out. 2008a. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=03429&tipo_trt=RO&aProcTrt=2008&dt_julgamento_trt=17/10/2008&%20np=00007-2008-012-10-00-2&nj=JOS%C9%20LEONE%20CORDEIRO%20LEITE&npvoto=152809&tp=RO>. Acesso em: 10 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Recurso Ordinário nº. 0001138-24.2012.5.10.0019. Relator: Des. Pedro Luis Vicentin Foltran. Primeira Turma. Brasília, 6 mar. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 15 mar. 2013q. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=11365&tipo_trt=RO&aProcTrt=2012&dt_julgamento_trt=15/03/2013&%20np=01138-2012-019-10-00-8&nj=PEDRO%20LUIS%20VICENTIN%20FOLTRAN&npvoto=321188&tp=RO>. Acesso em: 10 Mai. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Recurso Ordinário nº. 0166300-88.2005.5.13.0001. Relatora: Des. Ana Maria Ferreira Madruga. Tribunal Pleno. João Pessoa, 30 maio 2006. *Diário da Justiça*, João Pessoa, 2 ago. 2006a. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/consulta/consulta/ConsultaArquivoForm.jsp?nu_processo=1663&nu_ano=2005&nu_vara=1&sq_andamento=47>. Acesso em: 1. jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (14. Região). Recurso Ordinário nº. 0000257-06.2011.5.14.0008. Relator: Des. Ilson Alves Pequeno Junior. Primeira Turma. Porto Velho, 9 nov. 2011. *Diário Oficial Eletrônico do TRT 14ª Região*, Porto Velho, 10 nov. 2011b. Disponível em: <http://www.trt14.jus.br/home?p_p_id=consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_jspPage=%2Fdownload.jsp&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_numeroUnicoCNJ=AAAkSEAMAABk2EABW&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_numeroSequencia=2094001&_consultaprocessual_WAR_consultaprocessualportlet_tipoConsulta=2>. Acesso em: 10 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). Recurso Ordinário nº. 0141700-79.2006.5.18.0081. Relator: Des. Gentil Pio de Oliveira. Segunda Turma. Goiânia, 1. mar.

2007. *Diário da Justiça Eletrônico*, Goiânia, 16 mar. 2007a. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com/jurisprudencia/5501100/1417200608118000-go-01417-2006-081-18-00-0/inteiro-teor-14947867>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002490-21.2010.5.02.0080. Relatora: Des. Dóris Ribeiro Torres Prina. Sétima Turma. São Paulo, 25 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 25 abr. 2013c. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=545988>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0000016-18.2012.5.02.0271. Relatora: Des. Bianca Bastos. Nona Turma. São Paulo, 05 dez. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 9 jan. 2013d. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=453334>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002610-52.2011.5.02.0202. 10ª Turma. Relator: Paulo Eduardo Vieira De Oliveira. São Paulo, 21 maio 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 28 maio 2013e. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=564470>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002814.04.2011.5.02.0071. Décima Quarta Turma. Relatora: Elisa Maria De Barros Pena. São Paulo, 28 maio 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 7 jun. 2013f. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=571516>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº. 0002629-52.2010.5.02.0086. Segunda Turma. Relator: Des. Anísio De Sousa Gomes. São Paulo, 20 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 26 fev. 2013g. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=490624>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). Recurso Ordinário nº. 0014400-96.2008.5.23.0026. Relatora: Des. Leila Calvo. Segunda Turma. Cuiabá, 11 mar. 2009. *Diário da Justiça Eletrônico*, Cuiabá, 18 mar. 2009a. Disponível em: <<http://www.trt23.jus.br/acordao/2009/DJ686/225070411.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Recurso Ordinário nº. 0049400-19.2006.5.24.0021. Relator: Des. Nicanor De Araújo Lima. Segunda Turma. Campo Grande, 9 maio 2007. *Diário Oficial do Estado do Mato Grosso do Sul*, Campo Grande, 11 jul. 2007b. Disponível em: <<http://trt-24.jusbrasil.com/jurisprudencia/4548657/recurso-ordinario-ro-494200602124006/inteiro-teor-11275018>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº. 00066-2009-085-03-00-0. Relator: Des. Manuel Cândido Rodrigues. Primeira Turma. Belo Horizonte, 25 maio 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 29 maio 2009b. Disponível em:

<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=670417&acesso=6e6ae5e811212cf16195810363b54ebd>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 7589300-93.1996.5.04.0551. Relatora: Des. Carmem Carmino. Primeira Turma. Porto Alegre, 20 maio 1998. *Diário Oficial do Estado*, Porto Alegre, 13 jul. 1998. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=5158329&pFormato=rtf>. Acesso em: 1. jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 0101700-79.2009.5.04.0741. Relator: Des. Milton Varela Dutra. Décima Turma. Porto Alegre, 19 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 26 jul. 2012b. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42771560&pFormato=pdf>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 0000335-73.2011.5.04.0009. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga. Terceira Turma. Porto Alegre, 4 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 13 jul. 2012c. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42603422&pFormato=pdf> Acesso em: 5 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 0000195-77.2012.5.04.0664. Oitava Turma. Relator: Des. Francisco Rossal de Araújo. Porto Alegre, 6 jun. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 12 jun. 2013h. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=46072010&pFormato=pdf>. Acesso em: 18 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 0000996-71.2010.5.04.0014. Relatora: Des. Maria Inês Cunha Dornelles. Sexta Turma. Porto Alegre, 8 set. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 19 set. 2011c. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=39682841&pFormato=rtf>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário n°. 0000358-15.2010.5.04.0733. Relator: Fernando Luiz De Moura Cassal. Nona Turma. Porto Alegre, 17 nov. 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 25 nov. 2011d. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=40385889&pFormato=pdf>. Acesso em: 01 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública n°. 0001107-10.2010.5.05.0020**. 20. Vara do Trabalho. Juíza: Rita de Cassia Suzart de Freitas. Salvador, 6 out. 2010a. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0001107&_dig_cnj=10&_ano_cnj=2010&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0020&tipo_numero=1>. Acesso em: 14 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0000737-96.2012.5.05.0493. 3. Vara do Trabalho. Juiz: José Cairo Júnior. Ilhéus, 1. fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Ilhéus, 8 fev. 2013i. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=14913020800061050916&municipio=49>>. Acesso em: 14 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0001030-56.2010.5.05.0131. Juiz: Renato Alves Vasco Pereira. 1. Vara do Trabalho. Camaçari, 31 ago. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Camaçari, 5 set. 2012d. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=11312090500079949488&municipio=13>>. Acesso em: 14 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Reclamação Trabalhista nº. 0001173-45.2010.5.05.0131. Juiz: Renato Alves Vasco Pereira. 1. Vara do Trabalho. Camaçari, 31 ago. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Camaçari, 5 set. 2012e. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0001173&_dig_cnj=45&_ano_cnj=2010&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0131&tipo_numero=1>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000760-68.2011.5.05.0431. Relatora: Des. Ana Lúcia Bezerra Silva. Quarta Turma. Salvador, 4 jul. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 10 jul. 2012f. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10112070400773810670&municipio=1>>. Acesso em: 1. jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000379-43.2012.5.05.0102. Relatora: Des. Maria das Graças Silvany D. Laranjeira: Terceira Turma. Salvador, 12 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 16 abr. 2013j. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10113041200939405538&municipio=1>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000770-69.2011.5.05.0025. Quinta Turma. Relatora: Des. Maria Adna Aguiar. Salvador, 19 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 25 fev. 2013k. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10113022000906535235&municipio=1>>. Acesso em: 18 jun. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0000937-93.2010.5.05.0131. Relatora: Des. Nélia Neves. Quarta Turma. Salvador, 27 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 5 mar. 2013l. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10113022700911317591&municipio=1>>. Acesso em: 1. jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº. 0021400-92.2009.5.05.0001. Relatora: Des. Luíza Lomba. Segunda Turma. Salvador, 18 abr. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Salvador, 24 abr. 2012g. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10112041900725896229&municipio=1>>. Acesso em: 1. jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Recurso Ordinário nº. 0051400-91.2008.5.09.0068. Relatora: Des. Rosemarie Diedrichs Pimpão. Segunda Turma. Curitiba, 6 out. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Curitiba, 23 out. 2009c. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=3533690&pro cR=AAAS5SABaAAC1D0AAE&ctl=13752>. Acesso em: 1. jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº. 825941-80.2005.5.12.0034. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Oitava Turma. Brasília, 28 abr. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 7 maio 2010b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2008&numProcInt=70346&dtaPublicacaoStr=07/05/2010%2007:00:00&nia=5129170>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº. 2512-69.2011.5.03.0063. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Terceira Turma. Brasília, 6 mar. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 8 mar. 2013m. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2013&numProcInt=11458&dtaPublicacaoStr=08/03/2013%2007:00:00&nia=5824749>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº. 141-15.2010.5.04.0751. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Segunda Turma. Brasília, 20 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 1. mar. 2013n. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=189024&dtaPublicacaoStr=01/03/2013%2007:00:00&nia=5815579>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 2020900-15.2002.5.09.0651. Relator: Min. Vantuil Abdala. Segunda Turma. Brasília, 28 out. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 20 nov. 2009d. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2005&numProcInt=68224&dtaPublicacaoStr=20/11/2009%2007:00:00&nia=4978435>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 44100-58.2000.5.15.0079. Relator: Min. Vantuil Abdala. Segunda Turma. Brasília, 9 abr. 2008. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 2 maio 2008b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2003&numProcInt=51878&dtaPublicacaoStr=02/05/2008%2000:00:00&nia=4386545>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 610-55.2011.5.03.0104. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Primeira Turma. Brasília, 27 fev. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 8 mar. 2013o. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=93215&dtaPublicacaoStr=08/03/2013%2007:00:00&nia=5823019>>. Acesso em: 05 jun. 2013.

- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 643-94.2011.5.23.0037. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Terceira Turma. Brasília, 14 nov. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 23 nov. 2012h. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=128766&dtaPublicacaoStr=23/11/2012%2007:00:00&nia=5777023>>. Acesso em: 15 jun. 2013.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 7500-85.2012.5.13.0010. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. Terceira Turma. Brasília, 3 abr. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 5 abr. 2013p. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=155128&dtaPublicacaoStr=05/04/2013%2007:00:00&nia=5840903>>. Acesso em: 25 maio 2013.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 858-68.2010.5.04.0802. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Quinta Turma. Brasília, 13 nov. 2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 16 nov. 2012i. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=134374&dtaPublicacaoStr=16/11/2012%2007:00:00&nia=5776027>>. Acesso em: 15 maio 2013.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais I. *Orientação Jurisprudencial nº 332*. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa. Brasília, DF, 9 dez. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA332>. Acesso em: 10 maio 2013.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 423 do TST*. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. Brasília, DF, 13 out. 2006b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-423>. Acesso em: 29 jun. 2013.
- CABRAL, Adelmo de Almeida. *Adicionais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- CASAI, Altamirando J. *Cadernos de direito do trabalho: duração do trabalho*. Coordenação de Christóvão Piragibe Tostes Malta. Rio de Janeiro: LERfixa, [197-]. v. 5.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed., rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2011.
- CASTAN, Vitor Manoel; SILVA, Julio Cesar de Paula. Implicações acerca do exercício da profissão do motorista profissional: Lei n. 12.619/2012. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 48, n. 95, p. 465-468, ago. 2012.
- CONTRAN Regulamenta Fiscalização do Tempo de Direção. *Guia do Transportador*, [s.l.], 14 jun. 2012. Governo. Política. Justiça. Disponível em: <<http://www.guiadotrc.com.br/noticias/not.asp?ID=22939>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- GECI-CAR TACÓGRAFOS. *O que é um tacógrafo e para que serve*. Guarulhos, [201-]. Disponível em: <<http://www.gecicar.com.br/sobre-tacografo.html>>. Acesso em: 29 jun. 2013.
- GUIA DO TRANSPORTADOR. *Modelo de papeleta de controle de trabalho externo*. [s.l.], [201-]. Disponível em: <http://www.guiadotrc.com.br/leidomotorista/modelo_controle.asp>. Acesso em: 1. jul. 2013.
- INCOMPATÍVEL. In: MICHAELIS moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=incompat%EDvel>>. Acesso em: 19 jun. 2013.
- LEIRIA, Maria de Lourdes. Comentários sobre a Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012 e o exercício da profissão de motorista profissional. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 7, jul. 2012.
- LOIOLA, Rita. Como funciona o rastreamento de caminhões via satélite? *Mundo Estranho*, São Paulo, 2012. Tecnologia. Disponível em: <<http://mundoestranho.abril.com.br/materia/como-funciona-o-rastreamento-de-caminhoes-via-satelite>>. Acesso em: 29 jun. 2013.
- LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 72-79, jan. 2012.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 23. ed., atual. São Paulo: Atlas, 2007.
- MELHADO, Reginaldo. *Metamorfozes do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo, LTr: 2006.
- MINISTÉRIO foca campanha nos caminhoneiros. *Bem Paraná*, Curitiba, 6 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.bemparana.com.br/noticia/260325/ministerio-foca-campanha-nos-caminhoneiros>>. Acesso em: 14 jul. 2013.
- MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Abordagem holística sobre nova regulamentação da profissão de motorista (Lei n. 12.619/2012). *O Trabalho*, Curitiba, n. 185, p. 6789-6806, jul. 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES JUNIOR, Arli das. Entenda como funciona o tacógrafo. *Oficina Brasil*, São Paulo, n. 157, mar. 2004. Disponível em: <<http://arquivo.oficinabrasil.com.br/noticias/?COD=451>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

NUNES, Jair Piloto. Perigo na estrada: motoristas dirigem sob efeito de cocaína. *Jornal O Comércio*, Porto União, SC, 26 fev. 2013. Disponível em: <<http://www.vvale.com.br/geral/perigo-na-estrada-motoristas-dirigem-sob-efeito-de-cocaina/>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Motorista profissional: acertos e desacertos da Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 9, p. 1040-1050, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Nova York, 19 dez. 1966. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 29 jun. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 1 da OIT*. Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais [...]. Washington, DC, 29 out. 1919. Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/ii/2010/26/aviso18.asp#ptg>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 15. ed., rev. e atual. São Paulo: Método, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

_____; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

PITAS, José. Problemática ordinária trabalhista. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 1, n. 1, 1989.

PRETTI, Gleibe. *Manual de direito do trabalho*. Florianópolis: Conceito, 2010.

RIBEIRO, Daniel. Rastreador de veículos: como funciona? *Motos Blog*, Osasco, 7 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.motosblog.com.br/5532/rastreador-de-veiculos-como-funciona/>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. *CLT comentada*. 44. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SANTIAGO, Ellen Cristina Boaratti. *Aspectos do trabalho em turnos, sonolência e a legislação brasileira do trabalho: um relato de caso*. 2005. Monografia (Especialização em Saúde e Segurança do Trabalho) – Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005.

SATÉLITE SUL. Controlando.com.br. *Como funciona*. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <http://www.controlando.com.br/como_funciona.php>. Acesso em: 15 jun. 2013.

SEPÚLVEDA, Nylson. A inconstitucionalidade da Lei n. 8.966, de 27.12.94: exceção à limitação legal da jornada de trabalho: art. 62 da CLT. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 65, n. 2, p. 148-50, fev. 2001.

SETCERGS. *Jornada de trabalho (diário de bordo)*. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <[http://www.setcergs.com.br/ArtigosNoticias/Arquivos/jornada%20de%20trabalho%20\(di%C3%A1rio%20de%20bordo\).pdf](http://www.setcergs.com.br/ArtigosNoticias/Arquivos/jornada%20de%20trabalho%20(di%C3%A1rio%20de%20bordo).pdf)>. Acesso em: 1. jul. 2013.

SETTRIM. *Diário de bordo*. Uberlândia, 2012. Disponível em: <http://www.settrim.org.br/content/file/31102012_104929.pdf>. Acesso em: 1. jul. 2013.

SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *Cadernos da AMATRA IV*, Porto Alegre, [Online], n. 8, [2009]. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08?start=2>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

SHILLING. In: MICHAELIS moderno dicionário de inglês online. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/ingles-portugues/shilling%20_486735.html>. Acesso em: 29 jun. 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito aplicado do trabalho: jornadas e pausas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____ et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

VDO BRASIL. *Tacógrafos*. [S.l.], [201-]. Disponível em: <http://www.vdo.com.br/generator/www/br/pt/vdo/main/products_solutions/tacographs/ov_tacographs_pt.html>. Acesso em: 29 jun. 2013.

VIA BRASIL CONSULTORIA. *Legislação: tacógrafo*. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.viabrasilconsultoria.com.br/docs/tacografo.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

ZENNI, Alessandro Severino Váller; RAFAEL, Marcia Cristina. *Remuneração e jornada de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008.

ANEXO A – ENTREVISTA COM O MOTORISTA LEOPOLDO PESTANA DE LIMA