

# A LEI N. 12.619, DE 30.4.2012, E A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE MOTORISTA\*

**Narciso Figueirôa Junior\*\***

A Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 2.5.2012, é uma lei diferente das demais. Ela nasceu de uma grande discussão na sociedade e da carência de se criar um regramento específico na legislação sobre a profissão do motorista, com direitos e deveres inerentes à sua atividade.

A discussão sobre o pagamento ou não de horas extras para motoristas de caminhões e ônibus é antiga, e a jurisprudência sobre a matéria, muitas vezes amparada em certos preconceitos, criou uma insegurança jurídica para patrões e empregados.

A via coletiva para dar tratamento específico ao tema não foi suficiente para solucionar as controvérsias jurídicas existentes.

Dizemos que a Lei n. 12.619/2012 é especial, pois é fruto de um consenso histórico entre a CNT - Confederação Nacional do Transporte - e a CNTTT - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres -, com a participação do Ministério Público do Trabalho através da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, com sede em Brasília.

E como todo grande entendimento, houve concessões recíprocas para que o texto final aprovado pudesse buscar um equilíbrio entre as pretensões das classes econômica e profissional e os interesses da sociedade.

O texto pode não ser perfeito, mas traz diretrizes básicas fundamentais para que as relações trabalhistas no segmento de transporte atinjam um novo patamar de evolução.

A Lei n. 12.619/2012 dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, altera a CLT e a Lei n. 9.503/1997, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional.

Em razão dos vetos da Senhora Presidente da República ao art. 12 do Projeto de Lei n. 99, de 2007 (n. 319/2009 no Senado Federal), a nova lei entrou em vigor no último dia 17 de junho de 2012 (quarenta e cinco dias após a sua publicação), nos termos do art. 8º, *caput*, da Lei Complementar

---

\*Adaptação da palestra proferida no VI Seminário sobre Relações Trabalhistas, realizado pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Campinas e Região em parceria com o TRT da 15ª Região, em 13 de junho de 2013, no Sest/Senat - Av. Comendador Aladino Selmi, n.1395, Campinas.

\*\*Advogado, graduado e pós-graduado em Direito do Trabalho pela PUC/SP e assessor jurídico da NTC & Logística – Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística, da FETCESP – Federação das Empresas de Transporte de Cargas do Estado de São Paulo e do SETCESP – Sindicato das Empresas de Transportes de Carga de São Paulo e Região.

n. 95, de 26.2.1998, e art. 1º do Decreto-lei n. 4.657, de 4.9.1942 (Lei de Introdução ao Código Civil). Também em função dos vetos aos artigos 7º, 8º, 10º e 11º do PL n. 99/2007, não houve as pretendidas alterações nas Leis n. 10.233, de 5.6.2001, n. 11.079, de 30.12.2004 e n. 12.023, de 27.8.2009.

Em seu art. 1º, a Lei n. 12.619/2012 dispõe ser livre o exercício da profissão de motorista, atendidas as condições e qualificações profissionais nela estabelecidas, prescrevendo que integram a referida categoria profissional os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício, nas atividades ou categorias econômicas de transporte rodoviário de passageiros e transporte rodoviário de cargas.

Fica claro que a nova lei trata da profissão do motorista com vínculo empregatício na condução de veículos comerciais de transporte de cargas com peso bruto total superior a 4.536 quilogramas, de veículos de transporte e de condução de escolares, de transporte de passageiros com mais de 10 (dez) lugares em estradas pavimentadas ou não, ou em vias públicas urbanas.

Considerando que a função de motorista é categoria profissional diferenciada, entendemos que se aplica a referida lei àqueles que atuam em outras categorias econômicas, mesmo tendo havido vetos aos incisos III e IV do art. 1º, haja vista a presença de condições de vida singulares e a existência de estatuto profissional próprio, nos termos do § 2º do art. 511 da CLT.

De acordo com o art. 2º, são direitos dos motoristas profissionais, além dos direitos sociais previstos nos artigos 6º ao 11 e dos direitos da seguridade social de que tratam os artigos 194 a 204 da CF, os seguintes:

a) acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, em cooperação com o poder público;

b) atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, por intermédio do SUS, em relação às enfermidades que mais os acometam, nos termos de levantamento oficial;

c) não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nestes casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

d) receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;

e) 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, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador;

f) seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor

mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Mister se faz algumas considerações acerca dos direitos elencados no art. 2º, da Lei n. 12.619/2012.

Será necessária norma regulamentadora para definir os critérios de acesso gratuito do motorista profissional a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, assim como para o atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, através do SUS, e as enfermidades que serão consideradas para os referidos tratamentos médicos.

Também deverá ser definido em norma regulamentar ou em instrumentos coletivos de trabalho (acordos ou convenções) os riscos pessoais inerentes às atividades dos motoristas empregados, de cujas coberturas deve tratar o seguro obrigatório criado com a nova lei.

Na ausência de norma regulamentadora sobre a matéria, entendemos que pelo menos os eventos de morte e invalidez devem ser cobertos pelo seguro, podendo a matéria ser objeto de previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, conforme prevê o art. 2º, parágrafo único, da Lei n. 12.619/2012.

No que tange ao direito mencionado no inciso III do art. 2º da nova lei, vale destacar que nos casos de culpa do motorista, devidamente comprovada, fica autorizada a sua responsabilização, desde que tenha sido acordada formalmente, nos termos do § 1º, do art. 462 da CLT.

Vale lembrar que a desídia, assim denominada pela doutrina como o descumprimento dos deveres afetos à relação empregatícia, em razão de negligência, de imprudência ou de imperícia do empregado, trata-se de hipótese de justa causa, nos termos da letra “e”, do art. 482 consolidado.

A proteção do Estado contra ações criminosas (inciso IV do art. 2º) trata-se do direito à segurança pública, já previsto no art. 144 da CF como dever do Estado e direito de todo cidadão.

Não há dúvidas que a profissão de motorista, assim como outras não menos relevantes, merece maior atenção do Estado no sentido de oferecer segurança nas estradas e vias urbanas, combatendo o roubo de cargas, uma das chagas do transporte rodoviário que, infelizmente, grassa em todo o país.

No inciso V do art. 2º da nova lei, encontra-se bem delineada a distinção necessária entre a jornada de trabalho e o tempo de direção.

A primeira, relativa aos motoristas profissionais com vínculo empregatício, e o segundo aplicável a todo e qualquer motorista, seja empregado de empresas nacionais ou estrangeiras, bem como ao transportador autônomo de cargas (agregado ou independente, Lei n. 11.442/2007) ou de passageiros.

Com o advento da nova lei, passou a ser obrigação do empregador e um direito do motorista profissional o controle fidedigno da jornada de trabalho por meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos ou através de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de serviço externo.

Desta forma, não há mais possibilidade de se invocar o disposto no inciso I do art. 62 da CLT para o motorista, valendo destacar que o referido dispositivo não foi revogado pela Lei n. 12.619/2012, ficando a sua aplicação para outras funções e circunstâncias onde o labor externo for incompatível com a fixação de horário de trabalho, o que não é mais a hipótese do motorista profissional.

Vale destacar que a papeleta de serviço externo possui regulamentação no parágrafo único do art. 13 da Portaria MTPS n. 3.626, de 13.11.1991, alterada pela Portaria n. 41 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 28.3.2007.

Também em decorrência do inciso V do art. 2º da referida lei, acreditamos que o TST poderá vir a revisar a Orientação Jurisprudencial n. 322 da SDI-1 que dispõe que o tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho do empregado que exerce a atividade externa.

Como já afirmado, a mencionada lei, em seu art. 3º, trouxe alterações importantes na CLT, acrescentando os artigos 235-A a 235-H, bem como alterando a redação do art. 71 consolidado, para incluir o § 5º, de aplicação específica para o transporte coletivo de passageiros.

O art. 235-B passa a elencar os deveres do motorista profissional, que são os seguintes:

- I- estar atento às condições de segurança do veículo;
- II- conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- III- respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;
- IV- zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- V- colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- VI (vetado);
- VII- submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

Dispõe ainda o parágrafo único do art. 235-B que a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de

droga e de bebida alcoólica, previstos no inciso VII do mesmo dispositivo, será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

A redação permite a aplicação de sanções disciplinares e, dependendo das circunstâncias, o enquadramento no art. 482, letras “b”, “f” ou “h” da CLT, sendo evidente que dirigir embriagado ou sob efeito de drogas pode acarretar outras consequências de ordem penal, civil e administrativa.

Merece destaque a inclusão, no inciso VII do art. 235-B, da possibilidade de criação pelas empresas de programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, medida preventiva de grande alcance social, para que se possa inclusive identificar os casos de dependência.

É certo que a matéria relativa à submissão do empregado ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica pode gerar alguma celeuma, mas não se pode obter mais segurança nas estradas e nas vias urbanas restringindo a aplicação do referido dispositivo legal.

Trata-se de hipótese onde o interesse maior da sociedade deve prevalecer sobre o interesse individual, sendo certo que eventual conflito entre normas constitucionais se resolve pela aplicação do princípio da proporcionalidade.

Sobreleva ressaltar que a ANAC - Agência Nacional de Aviação Civil - é uma das primeiras agências regulamentadoras a seguir as orientações da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) e exigir exames toxicológicos dos empregados das companhias aéreas. O Regulamento Brasileiro da Aviação Civil - RBAC 120 - está baseado na segurança e recuperação de profissionais afetados pelo consumo de substâncias psicoativas e na recuperação destes profissionais, sendo um importante precedente nas boas práticas voltadas à segurança da população usuária do sistema de transporte.

Desta forma, considerando que a finalidade da regra contida no art. 235-B, inciso VII, da CLT é preservar a segurança nas estradas, o que, em última análise, interessa a toda sociedade, entendemos que não há, em princípio, inconstitucionalidade na submissão do empregado a teste de uso de droga e de bebida alcoólica, mas recomendamos alguns cuidados para que se evitem eventuais discussões judiciais e resistência dos próprios trabalhadores em aceitar a nova regra legal.

Em primeiro lugar, a empresa deve instituir um programa preventivo de controle de uso de drogas e de bebidas alcoólicas, até mesmo para distinguir o uso ocasional da dependência. Em segundo lugar, é recomendável que o empregado venha anuir à referida regra através de cláusula específica no contrato de trabalho, para que o mesmo possa ter ciência, inclusive, das regras do programa preventivo. E, por fim, que haja aplicação a todos os motoristas, sem distinção, para que se evite tratamento discriminatório.

Acerca do tema, vale destacar a decisão da 4ª Turma do TST, nos autos do Processo TST-AIRR-24.300.19.2008.5.15.0126, publicada no DJ em 12.8.2011, tendo como relatora a Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, que indeferiu o pedido de indenização por danos morais em função do uso de bafômetro, assim concluindo:

#### Indenização por danos morais

Sustenta o reclamante fazer jus à indenização por danos morais postulada, aduzindo que restou incontroverso nos autos o fato de a reclamada realizar testes de bafômetro em seus empregados, sendo que, através do depoimento da única testemunha ouvida, restou comprovado que os referidos testes eram obrigatórios aos trabalhadores da parte operacional, aleatórios para os da parte administrativa e dispensados para os cargo de gerência, o que revela tratamento discriminatório entre os empregados. Sustenta, ainda, que a realização de tais testes, cuja obrigatoriedade restou comprovada, esbarra nos princípios constitucionais da inviolabilidade da vida privada e da intimidade, segundo os quais ninguém é obrigado a produzir provas contra si mesmo.

O r. Juízo *a quo* indeferiu o pedido por entender que não restou provada a obrigatoriedade alegada na petição inicial e que, ainda que comprovada a mesma, a atitude da reclamada estaria inserida nos poderes de comando e disciplina do empregador.

Inicialmente, cumpre salientar que a reparação decorrente do dano moral encontra fundamento legal nas disposições contidas no art. 5º, V e X, da Constituição Federal, sendo considerado aquele proveniente da violação dos direitos individuais de cada cidadão relativamente à sua intimidade, privacidade, honra e imagem, de natureza íntima e pessoal em que se coloca em risco a própria dignidade da pessoa humana, diante do contexto social em que vive.

Desta forma, para a configuração do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho é necessária a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, não bastando a inobservância quanto ao cumprimento das obrigações decorrentes do vínculo empregatício. O dano deve ser proveniente de situações vexatórias em

que o trabalhador se sinta humilhado, desrespeitado intimamente, em decorrência exclusivamente da prestação de serviços.

No caso dos autos, não restou demonstrada qualquer violação à honra e dignidade do autor, eis que a realização de testes de bafômetro pela empresa tinham como finalidade a prevenção de acidentes e era feita de forma geral.

Tal determinação não importa em abuso de poder por parte do empregador, mormente diante da existência de áreas de risco no local de prestação de serviços do empregado, conforme restou esclarecido pela única testemunha ouvida nos autos.

Com efeito, afirmou a referida testemunha, que 'faziam carga e descarga de silos de polietileno e também utilizavam empilhadeira para fazer a carga e descarga do produto', bem como que 'há áreas de risco dentro da área operacional, como tanques de combustível, por exemplo, fenol'.

Ademais, conforme restou comprovado, diante das declarações da testemunha, todos os trabalhadores da parte operacional submetiam-se aos testes de bafômetro, tais como motoristas, ajudantes e operadores, inclusive 'terceiros que vão prestar serviços nessa área de risco'.

Não há falar, portanto, em ofensa aos princípios constitucionais da inviolabilidade da vida privada e da intimidade.

Da mesma forma, não há falar em ato discriminatório por parte da reclamada em relação ao reclamante, eis que todos aqueles que adentravam à área operacional submetiam-se aos testes.

O fato de os empregados da área administrativa realizarem o teste esporadicamente e de os gerentes serem dispensados do mesmo não importa em ofensa aos princípios constitucionais invocados pelo reclamante, já que a isonomia consiste exatamente em tratar com igualdade os iguais e desigualmente os desiguais.

Inexistiu, portanto, violação à honra pessoal com a exposição do autor à situação vexatória que lhe ocasionasse o desrespeito necessário para a configuração do dano moral.

Correta, pois, a r. decisão de origem que indeferiu o pedido de indenização por danos morais.

Mantenho.

O art. 235-C dispõe que a jornada de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na CF ou mediante instrumentos de acordos ou convenções coletivas de trabalho (oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da CF).

Diante das dificuldades em se estabelecer um limite específico para a jornada de trabalho do motorista, optou-se pela regra geral, também prevista no art. 58 da CLT, assim como a permissão de prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias (§ 1º do art. 235-C), previsão já contida no art. 59 consolidado.

A lei estabelece ainda um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas, nos termos do § 3º do art. 235-C.

Em relação aos intervalos inter e intrajornada, nenhuma novidade, pois a CLT já os prevê como regra geral nos artigos 66 e 71. A inovação fica para o repouso semanal de 35 (trinta e cinco) horas como regra geral para o motorista profissional, e de 36 (trinta e seis) horas para aquele que se ativa em viagens de longas distâncias (art. 235-E, § 1º).

Neste tópico, algumas ponderações são necessárias.

O descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos, é um direito do trabalhador previsto no art. 67 da CLT e regulamentado pela Lei n. 605, de 5.1.1949 e Decreto n. 27.048, de 12.8.1949, com possibilidade de perda da remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior cumprindo integralmente o seu horário de trabalho (art. 6º da Lei n. 605/1949).

Nos termos do art. 7º, inciso XV, da CF, a determinação de que as folgas devem ser aos domingos, salvo motivo de conveniência ou necessidade imperiosa do serviço, não é mais exigível.

Assim, considerando que a Lei n. 12.619/2012 estendeu, como regra geral, o repouso semanal para os motoristas profissionais para 35 (trinta e cinco) horas, e 36 (trinta e seis) horas para aqueles que trabalham em viagens de longas distâncias, tais repouso poderão ou não coincidir com os domingos.

Estabelece ainda o art. 235-C, em seu § 4º, que as horas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na CF (50%, no mínimo) ou mediante instrumentos de acordos ou convenções coletivas de trabalho, aplicando o adicional de 20% sobre a remuneração para o trabalho noturno (§ 5º do mesmo dispositivo).

Em seu § 6º, o art. 235-C trata de um acordo de compensação de horas, onde o excesso de horas de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que haja previsão em acordos ou convenções coletivas, observadas as regras previstas na CLT.

Vale destacar que o art. 59, § 2º da CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.601/1998, institui o chamado banco de horas, cujas regras deverão ser aplicadas à compensação de que trata o § 6º do art. 235-C, bem como as disposições contidas na Súmula n. 85 do TST.

O § 2º do art. 235-C traz uma importante inovação na CLT ao dispor que será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, “espera” e descanso.

Em relação aos períodos de refeição, repouso e descanso, nenhuma novidade, posto que a própria CLT já os considera como não computados na jornada de trabalho.

A grande inovação trazida pela nova lei está na figura do “tempo de espera”, assim definido no § 8º do referido artigo, como sendo as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga e descarga do veículo no embarcador ou destinatário, ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

O “tempo de espera” não computado na jornada normal de trabalho encontra-se em consonância com a regra geral contida na CLT, em seu art. 4º, de que se considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, “salvo disposição especial expressamente consignada”.

Tal exceção, expressamente consignada no novo art. 235-C, em seu § 8º, aplicada ao motorista que atua no transporte rodoviário de cargas, veio ao encontro da necessidade de se estabelecer um regramento para uma situação muito peculiar da atividade, que são as horas de espera para carregamento e descarregamento dos veículos em embarcadores e destinatários das mercadorias, bem como em barreiras fiscais e alfandegárias.

Vale destacar que o § 8º do art. 235-C estabelece que são consideradas “tempo de espera” as horas que excederem à jornada normal de trabalho, ou seja, trata-se de situação peculiar com previsão específica na lei e que deve ter tratamento de exceção, ou seja, somente devem ser assim consideradas as horas além do horário normal de trabalho.

Da leitura do referido dispositivo não vislumbramos a obrigação da empresa pagar primeiramente as duas horas extras máximas diárias para somente após vir a ser considerado o tempo de espera. Desde que sejam respeitados os intervalos inter e intrajornadas, e configuradas as hipóteses de ocorrência previstas no § 8º do art. 235-C, as horas que excederem a jornada normal poderão ser consideradas como tempo de espera.

Dispõe ainda o § 9º do art. 235-C, que as horas relativas ao período do “tempo de espera” serão “indenizadas” com base no salário-hora normal

acrescido de 30% (trinta por cento), ou seja, tal pagamento não repercutirá em nenhuma outra verba trabalhista ou previdenciária, haja vista a sua nítida natureza jurídica indenizatória, haja vista que a lei não possui expressões inúteis.

No particular, vale lembrar que a Instrução Normativa n. 99, de 23.8.2012, expedida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, posteriormente à publicação da Lei n. 12.619/2012 e que dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar n. 110, de 29.6.2001, dispõe em seu art. 9º, inciso XXXVI, que não integram a remuneração, para fins do disposto no art. 5º (recolhimento do FGTS), o valor do “tempo de espera”, nos termos do § 9º, do art. 235-C da CLT.

Trata-se de reconhecimento, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que o tempo de espera possui caráter indenizatório e não incide contribuição para o FGTS.

O tempo de espera é a grande novidade trazida para a CLT pela Lei n. 12.619/2012, baseada em experiência de outros países, sobretudo do Chile e de alguns países da Comunidade Econômica Europeia, visando dar tratamento diferenciado ao motorista profissional em função das características próprias de sua atividade.

Frise-se que a CLT contém previsões específicas para determinadas atividades, no Título III, Capítulo I, ao tratar das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, com destaque para a Seção V, que trata do serviço ferroviário (artigos 236 a 247), onde há previsão de prorrogação do trabalho em até 12 (doze) horas (art. 239), repouso intrajornada de 10 (dez) horas (artigos 239, § 1º, e 243) com regimes de sobreaviso e de prontidão (art. 244) e a Seção VI, que trata das equipagens das embarcações da Marinha Mercante, Navegação Fluvial e Lacustre e do Tráfego nos Portos e da Pesca (artigos 248 a 252).

Todavia, em que pese a nova lei dispor que o tempo de espera do motorista profissional não se computa na jornada de trabalho e deve ser indenizado (sem demais repercussões) com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento), recomenda-se que não haja abusos ou desvirtuamento na aplicação prática desse instituto, não sendo possível aplicá-lo no lugar dos repousos ou em períodos de descanso do trabalhador ou, ainda, em hipóteses não previstas pela lei, haja vista que a sua interpretação deve respeitar os princípios da razoabilidade e da boa fé.

A Lei n. 12.619/2012, ao inserir na CLT o art. 235-D, dá um tratamento diferenciado para quem labora em viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial, e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser observadas as seguintes diretrizes:

I- intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II- intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III- repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no §6º do art. 235-E.

Especificamente para o transporte rodoviário de cargas em longas distâncias, o art. 235-E estabelece que, além das regras previstas no art. 235-D, anteriormente mencionadas, devem ser obedecidos os seguintes repousos:

a) nas viagens com duração superior a uma semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas de repouso por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, podendo o gozo ocorrer no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso;

b) permissão do fracionamento do descanso semanal em 30 (trinta) horas mais 6 (seis) horas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário;

c) dispensa do serviço para o motorista que ficar fora da base da empresa com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera;

d) nas fiscalizações em barreiras ou aduanas de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado na razão de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora normal;

e) em casos de força maior, devidamente comprovado, permissão de excedimento da jornada de trabalho do motorista profissional pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino;

f) jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade

ou de característica que o justifique, desde que prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

g) remuneração de 30% sobre a hora normal ao motorista que viajar em dupla no mesmo veículo, em relação ao tempo em que estiver de repouso no veículo em movimento, observado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo, se na cabine leito, com o veículo estacionado;

h) proibição de remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação às normas da CLT;

i) possibilidade de regulamentação de jornadas especiais, remuneração, benefícios, atividades acessórias e demais condições de trabalho através de acordos e convenções coletivas de trabalho, desde que não sejam prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador.

Assim como o tempo de espera representa uma novidade trazida com a nova lei, o legislador criou a figura do “tempo de reserva”, assim entendido como sendo o tempo de repouso dos motoristas que trabalham em dupla, se revezando na direção do caminhão.

Diferentemente do tempo de espera, onde os 30% (trinta por cento) sobre a hora normal são indenizados, no “tempo de reserva” a hora normal é “remunerada” em 30% (trinta por cento) e, portanto, deve repercutir nas demais verbas salariais e rescisórias, inclusive no FGTS, valendo destacar a Instrução Normativa n. 99, de 23.8.2012, da SIT do MTE, art. 8º, inciso XXI.

A figura do tempo de reserva também é aplicável ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento, nos termos do § 12º do art. 235-E.

Embora a Lei n. 12.619/2012 trate da profissão de motorista, é curioso observar que o § 10º do art. 235-E, aduz que não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o “ajudante” ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

A menção ao “ajudante” se justifica, pois não raro o motorista de viagens de longas distâncias se faz acompanhar de um ajudante de carga e descarga, sendo certo que, nessas circunstâncias, esse trabalhador está submetido às mesmas situações peculiares da atividade profissional do condutor, pelo que também a ele podem ser aplicadas, por analogia, algumas regras contidas na nova lei, como por exemplo, o tempo de espera.

Outra importante inovação trazida pela nova lei é a contida no § 11 do art. 235-E, que regula a situação muito comum na região norte do país, onde os veículos de transportes são conduzidos através de embarcações fluviais.

Nesses casos, desde que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C (intervalo de 1 hora para refeição e 11 horas a cada 24 horas), esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

Sobreleva ressaltar que a nova lei prestigia a negociação coletiva como forma supletiva de regulamentação de algumas condições de trabalho específicas para determinadas especialidades de transporte rodoviário de cargas.

Neste passo, vale destacar os seguintes dispositivos que mencionam a opção de acordo ou convenção coletiva de trabalho: art. 2º, parágrafo único (ampliação do valor mínimo da cobertura do seguro obrigatório); art. 235-C, *caput* (jornada diária de trabalho); art. 235-C, § 4º (ampliação do adicional de horas extras); art. 235-C, § 6º (acordo de compensação de horas); art. 235-F (jornada de 12X36); art. 235-H (outras condições específicas de trabalho, desde que não prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador).

A lei em comento, em seu art. 4º, acrescentou o § 5º ao art. 71 da CLT, que trata do intervalo para repouso e alimentação, para dispor que no transporte coletivo de passageiros, os referidos intervalos expressos no *caput* (uma hora para trabalho que exceda de seis horas) e no § 1º (quinze minutos para o trabalho que não exceda a seis horas), poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

O art. 5º da Lei n. 12.619/2012 traz alterações na Lei n. 9.503, de 23.9.1997 (Código de Trânsito Brasileiro), para acrescentar os artigos 67-A a 67-D, tratando do tempo de direção ou de condução, assim entendido como sendo o período em que o condutor estiver efetivamente ao volante de um veículo em curso entre a origem e o seu destino (§ 4º do art. 67-A), e dos períodos de descanso obrigatórios.

Tais alterações são necessárias para que a regra do tempo de direção ou de condução seja aplicada a todo e qualquer motorista profissional, seja ele empregado de empresas nacionais ou estrangeiras, bem como aos Transportadores Autônomos de Cargas, assim definidos pela Lei n. 11.442, de 5.1.2007, em seus artigos 2º, inciso I, e 4º, §§ 1º e 2º.

De nada adiantaria haver alterações na CLT para tratar de tempo de direção e jornada de trabalho, obrigando apenas os motoristas profissionais empregados, deixando os milhares de transportadores autônomos de cargas sem a obrigação do cumprimento de um limite máximo de horas ao volante.

Nesse sentido, dispõe o art. 67-A do Código de Trânsito Brasileiro, com a redação dada pela nova lei, ser vedado ao motorista profissional, na condução de veículos de transporte e de condução escolar, transporte de passageiros com mais de dez lugares e os de carga com peso bruto total superior a quatro mil, quinhentos e trinta e seis quilogramas, dirigir por mais de 4 (quatro) horas ininterruptas.

Dispõe o referido artigo, em seu § 1º, que deve ser observado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas ininterruptas na condução dos veículos anteriormente mencionados, sendo facultado o fracionamento do tempo de direção e do intervalo de descanso desde que não completadas 4 (quatro) horas contínuas no exercício da condução.

Admite-se, em situações excepcionais e desde que não comprometa a segurança rodoviária, a prorrogação do tempo de direção por mais 1 (uma) hora, de modo a permitir que o condutor, o veículo e sua carga cheguem a lugar que ofereça a segurança e o atendimento demandados (§ 2º).

Exige o referido artigo, em seu § 3º, que o condutor observe um descanso mínimo de 11 (onze) horas dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, podendo ser fracionado em 9 (nove) horas mais 2 (duas), no mesmo dia. O descanso pode ser feito no interior do próprio veículo, desde que este seja dotado de locais apropriados para a natureza e a duração do descanso exigido.

O § 5º do art. 67-A do CTB traz uma relevante alteração que visa aumentar a segurança nas estradas, ao exigir que o condutor somente inicie a viagem com duração maior que 24 (vinte e quatro) horas após o cumprimento integral do intervalo de descanso previsto no § 3º (11 horas de descanso dentro do período de 24 horas).

A nova lei define como início de viagem, para fins do previsto no § 5º, a partida do condutor logo após o carregamento do veículo, considerando-se como continuação da viagem as partidas nos dias subsequentes até o destino.

Além disso, ela prevê a proibição ao transportador de cargas ou passageiros, embarcador, consignatário, operador de terminais, operador de transporte multimodal ou agente de cargas, permitir ou ordenar a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, que conduza o veículo sem a observância do repouso de 11 (onze) horas dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas.

Tal regra criou uma corresponsabilidade entre o embarcador, o transportador e os demais citados no parágrafo anterior, caso seja permitido ou ordenado que o motorista, ainda que subcontratado, conduza o veículo sem a observância do intervalo de 11 (onze) horas dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, e desde que a viagem seja superior a um dia.

Lamentavelmente houve veto ao § 8º do art. 67-A, que responsabilizava solidariamente com o transportador os agentes mencionados no § 7º, anteriormente mencionados, com exceção feita àqueles identificados como embarcadores e/ou passageiros, pelas obrigações civis, criminais e outras previstas em lei, decorrentes da inobservância dos horários de descanso previstos no referido artigo, ao argumento de que, ao se estabelecer solidariedade na responsabilidade criminal, a redação do § 8º é contrária ao princípio da responsabilidade pessoal, previsto no art. 5º, inciso XLV, da CF.

Entretanto, embora o § 7º tenha ficado sem previsão de sanção em caso de descumprimento, a sanção de caráter civil encontra fundamento no art. 186 do Código Civil, que assim dispõe: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Dispõe o art. 67-C que o controle do tempo de direção ou condução é responsabilidade do motorista profissional, respondendo pela não observância dos períodos de descanso, inclusive quanto às penalidades previstas no Código de Trânsito Brasileiro (Lei n. 9.503/1997).

Através do art. 6º, a Lei n. 12.619/2012 alterou a redação do art. 145 do CTB para incluir o parágrafo único, para dispor que a participação em curso especializado previsto no inciso IV independe da observância do disposto no inciso III (não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima ou ser reincidente em infrações médias durante os últimos doze meses).

Além disso, a Lei n. 12.619/2012 incluiu o inciso XXIII no art. 230 do CTB, para considerar infração grave e sujeita a multa e medida administrativa (com possibilidade de retenção do veículo), a condução em desacordo com as condições estabelecidas no art. 67-A, relativamente ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros.

Por fim, em seu art. 9º, dispõe a lei em exame que as condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador, embarcador, consignatário, operador de terminais, operador intermodal ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais, secos e locais para repouso e descanso, inclusive dos motoristas de transporte de passageiros, terão que respeitar o disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.

Embora não tenha sido prejudicada em sua essência, a Lei n. 12.619/2012 sofreu 19 (dezenove) vetos da Senhora Presidente da República, alguns absolutamente desnecessários, mas outros que prejudicam a viabilização dos repousos e demais benefícios trazidos pela nova lei ao motorista profissional.

Vale destacar os vetos aos artigos 7º, 8º e 10º, PL n. 99 de 2007 (n. 319/2009 no Senado Federal). O art. 7º visava a alteração do art. 34-A da Lei n. 10.233, de 5.6.2001, que dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, para incluir o inciso VI, nos casos de concessão de rodovias, a exigência da construção de locais seguros destinados a estacionamento de veículos e descanso para os motoristas, situados a intervalos menores que 200 (duzentos) quilômetros entre si, incluindo área isolada para os veículos que transportem produtos perigosos, e em consonância com o volume médio diário de tráfego na rodovia.

O art. 8º trazia a relevante modificação no art. 2º, da Lei n. 11.079, de 30.12.2004, que institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública, para incluir o § 5º, afastando as vedações contidas no § 4º dessa última lei citada, quando a celebração e contrato de parceria público-privada tivesse por objeto a construção ou a implantação de pontos de parada em rodovias sob administração direta da União, dos Estados ou do Distrito Federal, para o estacionamento de veículos e descanso dos motoristas. Já o art. 10 também obrigava a adequação dos contratos de concessões de rodovias outorgadas aos concessionários para que fossem construídos os estacionamentos de veículos, situados a intervalos menores que 200 (duzentos) quilômetros entre si.

A justificativa para os referidos vetos foi a de que a proposta acarretaria novas obrigações aos concessionários de rodovias, o que poderia ensejar o reequilíbrio dos contratos e o conseqüente aumento de tarifas cobradas nos pedágios, bem como a utilização do regime de parcerias público-privadas deve se limitar a projetos que exijam recursos vultosos e contratos de longo prazo, os quais permitam a amortização dos valores investidos.

Entendemos que a construção dos pontos de parada ao longo das rodovias, com estacionamentos adequados e com condições de higiene e segurança aos motoristas profissionais é medida urgente, tão importante quanto a definição de intervalos para repousos e limites de tempo de direção e jornada de trabalho, devendo integrar as ações e políticas governamentais do Estado em nome da segurança nas estradas, cujo interesse está acima de eventuais reequilíbrios contratuais com a administração pública.

Neste sentido merece destaque o Projeto de Lei n. 785/2011, de autoria do Deputado Onofre Santo Agostini (DEM/SC), apresentado em 22.3.2011 na Câmara dos Deputados, que obriga a construção e a manutenção de estações de apoio a condutores de veículo de transporte

de carga ou de veículo de transporte público de passageiros, no âmbito das concessões rodoviárias federais.

O referido projeto propõe que em toda rodovia estadual e federal, inclusive as atualmente concessionadas, haja a obrigatoriedade de disponibilizar Ponto de Apoio para usuários da via, em especial aos transportadores de cargas, preferencialmente em áreas que contemplem postos de combustível com estrutura básica para higiene e alimentação, com pátios grandes o suficiente para acomodar os caminhões, com monitoramento para garantir a segurança das cargas transportadas e instalados a uma distância entre um e outro de, no mínimo, 70 e, no máximo, 100 quilômetros.

Em 31.5.2012, o PL n. 785/2011 teve a sua redação final aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, e em 13.6.2012 foi remetido pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados ao Senado Federal, através do Ofício n. 370/12/OS-GSE.

No que tange à fiscalização do cumprimento do tempo de direção, o Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN - publicou em 12.6.2012 a Resolução 405, que dispõe sobre a fiscalização do tempo de direção do motorista profissional de que trata o art. 67-A, incluído no Código de Trânsito Brasileiro - CTB - pela Lei n. 12.619/2012.

A referida Portaria estabelece os procedimentos para fiscalização do tempo de direção e descanso do motorista profissional na condução dos veículos de transporte e de condução de escolares, de transporte de passageiros com mais de 10 (dez) lugares, e de carga com peso bruto total superior a 4.536 quilogramas.

Em seu art. 2º, a Portaria 405 do CONTRAN estabelece que a fiscalização do tempo de direção e do intervalo de descanso do motorista profissional dar-se-á por meio de: a) análise do disco ou fita diagrama do tacógrafo ou de outros meios eletrônicos idôneos instalados no veículo, na forma regulamentada pelo CONTRAN; ou b) verificação do diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, fornecida pelo empregador; ou c) verificação da ficha de trabalho do autônomo, conforme Anexo da referida Resolução.

A Resolução 408 do CONTRAN, de 2.8.2012, alterou o art. 8º da Resolução 405, de 12.6.2012, para determinar que até 11.9.2012 os órgãos de trânsito com circunscrição sobre a via somente realizariam fiscalização educativa quanto ao tempo de direção e descanso de que trata o art. 67-A do CTB.

Por fim, foi publicada em 12.9.2012 a polêmica Portaria n. 417 do CONTRAN, que alterou o art. 6º da Resolução 405, de 12.6.2012, para estabelecer uma recomendação para que a fiscalização punitiva se dê nas vias que tenham possibilidade do cumprimento do tempo de direção e descanso, no que se refere à existência de pontos de parada que preencham os requisitos definidos no art. 9º da Lei n. 12.619/2012.

A Portaria n. 417/2012 do CONTRAN estabelece ainda que o Ministério dos Transportes e o Ministério do Trabalho e Emprego publicarão no Diário Oficial da União, Portaria Interministerial, no prazo de até 180 dias, as listas de rodovias federais que ofereçam as possibilidades do cumprimento do tempo de direção e descanso, no que pertine aos pontos de parada.

Embora a Portaria n. 417/2012, pela sua precariedade técnica, tenha sido interpretada como uma prorrogação da fiscalização do tempo de direção nas rodovias federais (há omissão quanto às estaduais), o fato é que a Lei n. 12.619/2012 encontra-se em pleno vigor desde junho de 2012, sobretudo em relação às alterações feitas na CLT e no CTB.

Neste passo, entendemos que as empresas de transporte devem se atentar para as novas regras e rever procedimentos administrativos e cláusulas contratuais para adequá-las às novas diretrizes trazidas pela Lei n. 12.619/2012.

A despeito das dificuldades práticas enfrentadas na aplicação da nova legislação, o fato é que a Lei n. 12.619/2012 representa um avanço sem precedentes nas relações entre capital e trabalho, e traz um novo regramento à profissão de motorista, contendo direitos e obrigações que deverão ser observados por todos os interessados.

Trata-se de uma lei que, antes de sua publicação, foi amplamente discutida entre as categorias econômica e profissional com a participação do Ministério Público do Trabalho e contando com o apoio de diversos parlamentares, o que eleva a responsabilidade na sua interpretação e aplicação.