



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

**NOTA TÉCNICA CONJUNTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO –
CONALIS/MPT, CODEMAT/MPT e GT CONDIÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS
PROFISSIONAIS RODOVIÁRIOS, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2024**

**SEGURANÇA E SAÚDE DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS RODOVIÁRIOS À LUZ DAS
DIRETRIZES DADAS PELA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 5322**

A COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL (CONALIS), a COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA (CODEMAT) e o GRUPO DE TRABALHO "CONDIÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS", DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), no exercício das suas atribuições, previstas na Resolução nº 137 do Conselho Superior do MPT, e em cumprimento da missão constitucional do Ministério Público do Trabalho de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da CRFB/1988), entre esses os princípios de liberdade sindical e do trabalho seguro e saudável insculpidos na Constituição Federal de 1988 e preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio das suas Convenções e Recomendações e dos entendimentos do Comitê de Liberdade Sindical, apresentam a seguinte

NOTA TÉCNICA

com o objetivo de fornecer subsídios para a elaboração e aprimoramento dos instrumentos coletivos de trabalho no segmento de transporte rodoviário de cargas e de pessoas, com base nas diretrizes estabelecidas pela ADI 5322, com vistas a colaborar na garantia da segurança e saúde dos motoristas profissionais rodoviários¹, assim como na proteção de seus direitos fundamentais.

¹ Motorista profissional rodoviário é o trabalhador que conduz veículos automotores, com vínculo empregatício, e a sua atividade laboral é o transporte de cargas ou de passageiros realizado em qualquer tipo de via, incluindo o transporte urbano, de características urbanas, intermunicipal, interestadual e internacional. São classificados como: 1) motorista profissional de transporte rodoviário de cargas e 2) motorista profissional de transporte rodoviário de passageiros.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

1. O HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O segmento de transporte rodoviário de cargas e de pessoas no Brasil desempenha um papel crucial na economia do País devido à vasta extensão territorial e à dependência significativa das rodovias para a movimentação de mercadorias e passageiros, promovendo a industrialização e o desenvolvimento econômico.

Nas décadas de 1980 e 1990, consolidada a eficiência do modal rodoviário e com o aumento do tráfego nas rodovias, o transporte rodoviário passou a evidenciar a complexidade das relações trabalhistas e a constante necessidade de uma regulamentação específica para garantir a segurança e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos, justificadas pela falta de manutenção e segurança das rodovias e pela informalidade no trabalho dos motoristas profissionais rodoviários, com jornadas de trabalho extenuantes e condições de trabalho precárias.

Mas foi apenas em 2012, com a promulgação da Lei nº 12.619, que o exercício da profissão de motorista profissional rodoviário foi especificamente regulamentado, de modo a estabelecer direitos e deveres para essa categoria de trabalhadores e trabalhadoras, versando sobre, dentre outros aspectos, jornada de trabalho e tempo exigido para as paradas.

Em 2015, reformulando alguns aspectos da Lei nº 12.619/2012 e alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) e a Lei nº 11.442/2007, entrou em vigor a Lei nº 13.103 para disciplinar o exercício da profissão de motorista nas atividades de transporte rodoviário de cargas e de passageiros e regulamentar, entre outros pontos, a jornada de trabalho, o tempo de descanso e alimentação, além de exigir a realização de exame toxicológico. *In verbis*:

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.
§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

§ 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

§ 3º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

§ 4º Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

§ 5º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 desta Consolidação.

§ 6º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

(...)

Sob o argumento de que certas disposições da Lei nº 13.103/2015 eram prejudiciais à saúde e à segurança dos motoristas profissionais rodoviários, usurpando direitos sociais já debatidos e assegurados na legislação anterior (Lei 12.619/2012) e violando direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322 e, em julho de 2023, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucionais 11 pontos da Lei nº 13.103/2015, referentes a jornada de trabalho, pausas para descanso e repouso semanal².

² ADI 5322, Relator Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, Julgado em 03-07-2023, Processo Eletrônico DJe-s/n, publicado em 30-08-2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925>>.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

O §3º do art. 235-C da Lei nº 13.103/2015 e demais dispositivos que admitiam a redução do período mínimo de descanso, mediante seu fracionamento, e sua coincidência com os períodos de parada obrigatória do veículo estabelecidos pelo CTB foram declarados inconstitucionais, na medida em que, além do aspecto da recuperação física, o descanso reflete diretamente na segurança rodoviária, pois possibilita ao motorista manter seu nível de concentração e cognição durante a condução do veículo. Nesse sentido, deve haver um intervalo de 11 (onze) horas ininterruptas a cada 24 (vinte e quatro) horas de trabalho, sendo proibido fracionar o intervalo e fazê-lo coincidir com períodos de paradas obrigatórias estabelecidos pelo CTB.

Em relação às viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o art. 235-D da Lei nº 13.103/2015 previa o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, a ser usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecesse condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso. Tal ponto foi declarado inconstitucional, de modo que o descanso semanal deve ser concedido durante a viagem, independentemente da condição da empresa, não sendo mais permitido, portanto, concedê-lo no retorno do motorista à base ou ao seu domicílio.

O fracionamento do descanso semanal, antes permitido por força do §1º do art. 235-D, também foi considerado inconstitucional, assim como a cumulação de descansos semanais, limitada a 3 (três) descansos consecutivos, prevista no §2º do mesmo dispositivo. A partir da decisão do eg. STF, os descansos semanais devem ser usufruídos em cada semana de viagem, sem cumulação e sem fracionamento.

Noutro giro, a previsão de descanso com o veículo em movimento quando dois motoristas trabalharem em revezamento, nos moldes do art. 235-D, §5º e do art. 235-E, inciso III, também não foi admitida pela Corte Superior ao argumento de que *“problemas de trepidação do veículo, buracos nas estradas, ausência de pavimentação nas rodovias, barulho do motor, etc., são situações que agravariam a tranquilidade que o trabalhador necessitaria para um repouso completo”*, de modo que o descanso deve ocorrer com o veículo estacionado.

O Plenário também declarou a inconstitucionalidade do trecho *“tempo de espera”* constante no §1º do art. 235-C e da parte final do §8º do art. 235-C, que excluía da jornada de trabalho e do cômputo de horas extras o tempo em que o motorista ficava



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

esperando pela carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria. Durante o tempo de espera, o motorista está à disposição do empregador e a retribuição devida por força do contrato de trabalho não poderia se dar de forma indenizatória, por se tratar de tempo efetivo de serviço, razão pela qual o tempo de espera para carregar e descarregar o caminhão deve ser considerado como jornada de trabalho.

No tocante à prorrogação da jornada, foi declarada constitucional a possibilidade de extensão da jornada em mais duas horas extras, desde que haja previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. No entanto, vale destacar que, nas razões de decidir, a decisão esclarece que tal sobrejornada não pode se dar ordinariamente, mas apenas extraordinariamente.

À luz dessas premissas, o STF reforçou a importância de regulamentações que garantam a saúde e a segurança de trabalhadores e trabalhadoras do segmento do transporte rodoviário de cargas e de pessoas, trazendo à tona a necessidade de elaborar (ou aprimorar) instrumentos coletivos de trabalho mais rigorosos, que assegurem condições de trabalho mais seguras e saudáveis para esses(as) trabalhadores(as).

Afinal, a excessiva carga de trabalho à qual essas pessoas estão submetidas provoca graves consequências de várias ordens, algumas de ordem geral, como a elevação do número de acidentes, de feridos e de mortes nas rodovias e outras de caráter subjetivo para os próprios motoristas, sobretudo com relação à fadiga e à exaustão, que muitas das vezes ensejam o uso indiscriminado de substâncias químicas psicoativas³ para suportar as longas horas de trabalho.

Nesse diapasão, esta Nota Técnica tem o escopo de, em consonância com as premissas trazidas no julgamento da ADI 5322, fomentar o diálogo social com vistas à solução negociada dos direitos reconhecidos pelo STF, bem como contribuir com o aprimoramento dos instrumentos coletivos de trabalho no segmento, com vistas a garantir a observância das normas de segurança e saúde do trabalho e salvaguardar a segurança, a vida, a saúde e o bem-estar dos motoristas, com a redução de acidentes, doenças e melhorias das condições de trabalho.

³ As chamadas substâncias psicoativas ou drogas psicotrópicas são aquelas que atuam sobre o cérebro, modificando o seu funcionamento, podendo provocar alterações no humor, na percepção, no comportamento e em estados da consciência. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/glossario/substancias-psycoativas>>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

2. A FORÇA NORMATIVA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

A negociação coletiva de trabalho é um processo substantivo que envolve negociações entre um ou mais empregadores ou organizações de empregadores e um ou mais sindicatos profissionais, revelando-se a base de todo diálogo social. Além de se apresentar como uma expressão da vontade coletiva sem fugir dos parâmetros constitucionais, a negociação coletiva pode concretizar a criação de normas que visam à melhoria das condições de trabalho.

Sob o prisma das normas internacionais, a temática ganha relevo na Convenção nº 87 da OIT, que trata sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical; na Convenção nº 98 da OIT, que versa sobre o direito de organização e de negociação coletiva; e na Convenção nº 154 da OIT sobre o incentivo à negociação coletiva. As duas últimas, aprovadas e ratificadas pelo Brasil em 1952 e 1992, respectivamente, estabelecem que:

Artigo 4º. Devem ser tomadas as medidas adequadas às condições nacionais, sempre que for necessário, para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regulamentar os termos e condições de emprego por este meio as condições de emprego. (Convenção nº 98)

Artigo 2º. Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

(Convenção nº 154)

Ademais, o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva alçou o *status* de princípio e de direito fundamental no trabalho, materializado, juntamente com a





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

liberdade sindical, em uma das cinco categorias dos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT⁴.

No sistema brasileiro, a negociação coletiva funciona como um dos centros do modelo constitucional do Estado Democrático de Direito, como cláusula pétrea, que age como verdadeiro limite material ao poder constituinte derivado em respeito à autonomia da vontade coletiva.

A autonomia da vontade se refere à capacidade das partes envolvidas em uma negociação coletiva de estabelecer livremente os termos e condições de trabalho e constitui uma das expressões de outro princípio de envergadura constitucional: o princípio da liberdade.

A compreensão da liberdade, quando se analisa a negociação coletiva das condições de trabalho, deve ser concebida a partir de uma perspectiva libertária, ou seja, para uma análise adequada da negociação coletiva, é necessário considerar uma visão que enfatize a liberdade coletiva e a autonomia das partes na determinação de suas próprias condições de trabalho, respeitando assim a capacidade de negociação e acordos entre empregadores e empregados.

A atuação dos atores sociais coletivos na criação de normas reflete, nesse contexto, uma expressão direta do princípio da proteção. Isso significa que o poder conferido às partes para elaborar normas com valor jurídico visa continuamente aprimorar as condições de trabalho.

Incentivando a negociação coletiva, incorpora-se, intrinsecamente, o dever geral de boa-fé objetiva, impondo às partes uma conduta orientada pela preservação do equilíbrio entre a empresa (ou sindicato da categoria econômica) e o sindicato dos trabalhadores e das trabalhadoras. Derivados do princípio da boa-fé objetiva, os deveres de lealdade e transparência nas negociações coletivas visam garantir a equidade substancial entre os participantes na definição dos elementos relacionados ao trabalho. Isso é feito para evitar a concretização de comportamentos que possam resultar em uma desvantagem desproporcional de uma das partes durante esses procedimentos.

⁴ As cinco categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: i) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; iii) a abolição efetiva do trabalho infantil; iv) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação e v) a segurança e saúde no trabalho.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

O Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT reforça esse entendimento, indicando que o princípio da boa-fé, intrínseco à negociação coletiva, exige e presume que as partes ajam com o real propósito de estabelecer normas em comum acordo para regular as relações de trabalho, colaborando mutuamente e discutindo propostas de forma efetiva e em tempo hábil. Transcreve-se, por oportuno, os Verbetes nº 934, 935, 936, 938 e 1.071 daquele Colegiado:

934. O Comitê recorda a importância concedida à obrigação de negociar de boa fé para a manutenção de um desenvolvimento harmonioso das relações profissionais.

935. É importante que tanto os empregadores quanto os sindicatos participem das negociações de boa fé e que façam todo o possível para obterem um acordo, e a celebração de negociações verdadeiras e construtivas é necessária para o estabelecimento e para a manutenção de uma relação de confiança entre as partes.

936. Tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé, realizando esforços para chegar a um acordo, e a existência de relações de trabalho satisfatórias depende primordialmente da atuação recíproca das partes e de sua confiança mútua.

938. Ainda que a atitude conciliadora ou intransigente adotada por uma das partes ante as reivindicações de outra seja matéria de negociação entre as partes, tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé realizando esforços para chegar a um acordo.

1.071. Destaca-se a importância de que nas consultas reine a boa fé, a confiança e o respeito mútuo e que as partes tenham tempo suficiente para expressar seus pontos de vista e discuti-los em profundidade com o objetivo de poderem obter um compromisso adequado.

No ordenamento jurídico pátrio, os arts. 7º e 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal de 1988 e o art. 611 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) fomentam a negociação coletiva, como manifestação do princípio da autonomia da vontade coletiva, assegurando aos sindicatos, federações e confederações, respeitados os deveres de boa-fé e transparência, a possibilidade de celebração de negócios jurídicos que objetivam a regulação para a melhoria das condições de trabalho para determinada categoria, alcançando inclusive os(as) trabalhadores(as) não filiados(as).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

Nesse sentido, além dos direitos decorrentes de fontes heterônomas do direito material do trabalho, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras, à luz do princípio protetivo, direitos outros que objetivem a melhoria de sua condição social, reconhecendo, inclusive, os instrumentos resultantes de uma negociação coletiva de trabalho – as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho – como fontes de novos direitos.

A força normativa desses instrumentos é indiscutível. Afinal, a própria Constituição Federal os reconhece, enquanto produto da negociação coletiva, entre os direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as), como fonte autônoma, para regular a melhoria das condições de trabalho ao lado da lei, cabendo a esses instrumentos o papel de introduzir as devidas adaptações em prol de determinada categoria de trabalhadores(as) e sempre observando os direitos constitucionalmente assegurados e a melhoria da condição laboral.

Nessa senda, diante da discussão acerca da manutenção (ou não) de norma coletiva de trabalho que restringia direito trabalhista, o egrégio STF no Tema 1.046 de Repercussão Geral firmou a seguinte tese jurídica: *“são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”*⁵.

Cumprido assentar, então, que as negociações coletivas de trabalho constituem espaços destinados à cooperação entre os atores sociais, visando à paz social e à resolução de conflitos e, sobretudo, à equalização das diferenças entre capital e trabalho, reduzindo as desigualdades sociais⁶, na medida em que garantem que os trabalhadores e as trabalhadoras, representados por seus sindicatos, possam influenciar nas condições de trabalho.

Afora, é claro, que os instrumentos coletivos dela decorrentes, por serem fontes autônomas igualmente reconhecidas pela Constituição Federal como aptas a regular as condições de trabalho, propiciam uma resposta mais rápida e eficaz às mudanças no

⁵ ARE 1121633, Relator Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, publicado em 28/04/2023.

⁶ GAIA, Siqueira Fausto. *Negociação Coletiva de Trabalho: Limites e Fundamentos Sociais*. In Revista Jurídica Direito e Paz (ISSN 2359-5035), São Paulo, Ano IX, p. 3-17, 1º semestre de 2017.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

ambiente econômico, tecnológico, social e laboral se comparada à resposta dada pelas leis, que se sujeitam a um processo legislativo moroso.

Tamanha magnitude exige, em contrapartida, olhares atentos para que nas Convenções e nos Acordos Coletivos de Trabalho sejam respeitados patamares civilizatórios mínimos, ligados a normas de segurança do trabalho e saúde do(a) trabalhador(a), de garantia dos direitos da personalidade, dentre outras, de modo que a redução de direitos, quando autorizada por negociação coletiva, cumpra os limites constitucionalmente previstos no art. 7º, *“sob pena da própria negociação coletiva de trabalho não alcançar o seu fim último, que é a pacificação social por meio da redução das desigualdades sociais”*⁷.

Além disso, é fundamental evitar que as normas coletivas se tornem “cláusulas de abertura” dando margem a flexibilizações interpretativas prejudiciais aos direitos sociais trabalhistas, em desrespeito à autonomia da vontade coletiva originalmente formalizada.

As **cláusulas de abertura** são disposições em acordos coletivos ou convenções coletivas que permitem ajustes nas condições de trabalho estabelecidas, frequentemente para acomodar as necessidades das partes envolvidas. No entanto, essas cláusulas podem enfraquecer os direitos trabalhistas se não forem cuidadosamente monitoradas e regulamentadas.

Para evitar que as normas coletivas se tornem um meio de flexibilização prejudicial, é essencial implementar cláusulas de segurança robustas. **Cláusulas de segurança** referem-se a disposições contratuais estabelecidas com o propósito de garantir o cumprimento das normas acordadas e mitigar o risco de desrespeito a essas normas.

Essas cláusulas são formuladas para assegurar que, em caso de descumprimento das cláusulas principais de um acordo ou convenção coletivos, haja mecanismos claros e eficazes para remediar a situação e evitar que as condições acordadas sejam prejudicadas.

Essas cláusulas geralmente preveem penalidades, procedimentos de fiscalização e mecanismos de revisão ou ajuste, a fim de assegurar que as partes cumpram os termos estabelecidos. O objetivo é criar um ambiente de previsibilidade e segurança jurídica,

⁷ Idem nota 4.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas**

protegendo tanto os direitos dos(as) trabalhadores(as) quanto as responsabilidades dos(as) empregadores(as).

De acordo com as cláusulas a se preservar, ao elaborar um acordo coletivo ou convenção coletiva, a inclusão de cláusulas de segurança é fundamental para garantir que os compromissos assumidos sejam respeitados e que qualquer violação seja abordada de forma eficiente. Isso pode incluir a definição de penalidades específicas para o descumprimento, a determinação de procedimentos para a resolução de conflitos e a estipulação de formas de fiscalização e monitoramento das condições acordadas.

A presença dessas cláusulas não só fortalece a validade do acordo coletivo e da convenção coletiva, mas também contribui para a confiança e a estabilidade nas relações de trabalho, ao proporcionar um recurso para a resolução de disputas e a efetividade das normas estabelecidas e que os direitos e obrigações estipulados sejam respeitados, prevenindo ou mitigando os efeitos de eventuais desrespeitos.

A introdução de cláusulas que permitem alterações nas condições de trabalho sem limites claros ou sem consequências pelo descumprimento pode levar a interpretações que enfraquecem a proteção garantida por normas anteriores ou por leis trabalhistas. Isso pode redundar na ineficácia das proteções acordadas e prejudicar a integridade dos direitos dos(as) trabalhadores(as).

Em contextos em que há desigualdade de poder entre empregadores(as) e trabalhadores(as), a falta de cláusulas de segurança pode permitir redução de proteções, aumento de jornada, diminuição de salários, por exemplo.

Portanto, é essencial que as cláusulas coletivas sejam redigidas de maneira clara e estruturada para evitar ambiguidades quanto à sua interpretação e aplicação. Mas só isto não basta: é necessária a previsão de cláusulas de segurança para casos de não cumprimento.

Tais cuidados são ainda mais importantes considerando a previsão do art. 611-A da CLT, que estabelece a prevalência das normas coletivas sobre as disposições legais.

Garantir clareza e qualidade na redação e aprimorar garantias de que ambas as partes cumprirão fielmente o negociado, assegura que não apenas o texto reflita as vontades e objetivos de todas as partes envolvidas na negociação, como deixa claro às partes as consequências pela quebra da boa fé objetiva pelo descumprimento da norma.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

Portanto, a redação das cláusulas é tão importante quanto o conteúdo negociado, para evitar conflitos e garantir a efetiva aplicação das normas coletivas.

No atual momento histórico e jurídico, onde há uma crescente pressão para flexibilizar as relações de trabalho, é crucial que as normas coletivas sejam aprimoradas para incluir cláusulas de segurança bem elaboradas. O objetivo é garantir que os direitos dos(as) trabalhadores(as), como salários, jornadas e condições de trabalho, permaneçam protegidos e que as normas coletivas não sejam usadas para erodir ou burlar essas proteções.

3. PROPOSTAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO COM BASE NAS DIRETRIZES DADAS PELA ADI 5322

As negociações coletivas de trabalho desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, na promoção da paz social e no fomento ao diálogo entre empregadores(as) e trabalhadores(as), tornando-se essenciais para a construção de relações laborais justas e equilibradas.

Os instrumentos coletivos delas decorrentes referentes ao segmento do transporte rodoviário de cargas e de pessoas devem se harmonizar com as recentes diretrizes dadas pela ADI 5322, a fim de salvaguardar a segurança e a saúde dos motoristas profissionais rodoviários e proteger os direitos e garantias fundamentais desses trabalhadores e trabalhadoras.

Proibir condutas que possam desequilibrar a relação entre as empresas de transporte rodoviário e o sindicato dos(as) trabalhadores(as) em transporte rodoviário de carga e passageiros, enquanto positivamente exige comportamentos que visem discutir de forma eficaz os aspectos relevantes dessa relação laboral, garantindo a igualdade material entre as partes envolvidas, deve ser o objetivo elementar das convenções e acordos coletivos de trabalho, a ser alcançado por meio de cláusulas que assegurem:

3.1. Jornada de Trabalho

- O tempo em que o motorista fica esperando pela carga e/ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário, assim como o período gasto com a fiscalização da mercadoria integram a jornada de trabalho e devem ser incluídos no cômputo de horas extraordinárias;





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

- O controle e registro da jornada de trabalho devem ser feitos de maneira fidedigna, mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador;
- A jornada de trabalho deve ser de até 8 (oito) horas diárias, podendo ser estendida por até 4 (quatro) horas extraordinárias por meio de Convenção ou Acordo Coletivo, desde que a prorrogação para além das 8 (oito) horas diárias, **não seja habitual**;
- Na ocorrência de habitualidade da prorrogação da jornada de trabalho, para além das 8 (oito) horas diárias, é recomendável a previsão, em convenção e acordo coletivos de trabalho, de **cláusula de segurança** que garanta que a violação resulte em direito ao pagamento de horas extraordinárias com o respectivo adicional, **e estabeleça penalidade pelo descumprimento, bem como mecanismos de fiscalização que assegurem a aplicação das normas acordadas e a proteção dos direitos dos(as) trabalhadores(as).**

3.2. Períodos de Descanso

- Devem ser observados 30 (trinta) minutos para descanso dentro de cada 6 (seis) horas na condução de veículo de transporte de carga, de modo que o motorista profissional dirija, interruptamente, por no máximo 05h30min;
- A cada 24 (vinte e quatro) horas de trabalho, deve haver um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas;
- É proibido fracionar o período mínimo de descanso (11 horas);
- Os períodos de descanso não devem coincidir com as paradas obrigatórias estabelecidas pelo CTB;
- As férias podem ser divididas em 3 (três) períodos, desde que uma delas seja de, no mínimo, 14 dias consecutivos. E nenhum dos outros períodos podem ser menores que 5 dias.

3.3. Viagens de longa duração

- Em viagens com duração superior a 7 (sete) dias, deve haver um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas de repouso;
- O descanso semanal deve ser concedido durante a viagem, não sendo possível concedê-lo no retorno do motorista à base ou à residência;
- É proibido acumular e/ou fracionar os descansos semanais, de modo que eles devem ser usufruídos em cada semana de viagem;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

3.4. Condições de Trabalho

- Boas condições de trabalho exigem que o estado dos veículos e das estradas seja adequado e seguro, bem como que sejam implementados programas de treinamento e capacitação contínua para os motoristas, focando em direção defensiva, saúde do trabalhador e da trabalhadora, normas de segurança, primeiros socorros e prevenção de acidentes e doenças;
- Recomenda-se, ainda, instituir mecanismos eficientes e seguros (protegidos contra burlas) de monitoramento e fiscalização das jornadas de trabalho e dos períodos de descanso, utilizando tecnologias como tacógrafos digitais e sistemas de rastreamento;
- Os períodos de descanso em viagens de longa duração devem ser concedidos com a necessária tranquilidade para um repouso completo e em áreas de descanso seguras;
- Justamente por isso, nas hipóteses de contratação de dois motoristas para trabalharem em revezamento, é proibido o descanso de um dos trabalhadores(as) enquanto o veículo está em movimento;
- Nessas situações, o repouso mínimo é de 6 (seis) horas em alojamento ou na cabine leito, com o caminhão estacionado, e a cada 72 (setenta e duas) horas;
- Para garantir a segurança do motorista e de terceiros, de modo a evitar a ocorrência de acidentes nas estradas, é recomendado exigir a realização de exames toxicológicos periodicamente e a implementação do programa de controle de uso de substâncias químicas psicoativas, incluindo bebida alcoólica;

3.5. Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho

- Os programas e práticas relacionados à saúde do trabalhador e da trabalhadora e à segurança do trabalho deverão ser desenvolvidos em estrita conformidade com o direito constitucional à redução dos riscos no trabalho e as Normas Regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- Assegurar a oitiva dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre a sua percepção dos perigos e riscos, meios de prevenção que entendem cabíveis e efetividade das medidas de prevenção indicadas nos programas de saúde e segurança do trabalho (SST);
- Garantir a todos os trabalhadores e às trabalhadoras o direito pleno à informação sobre os riscos de acidentes, adoecimentos e agravos à saúde associados às suas atividades;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

- Sinistros de trânsito que ocorram enquanto os trabalhadores e as trabalhadoras estão no exercício de suas atividades devem ser caracterizados como acidentes do trabalho, gerando o dever de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e implementar ações de investigação, correção, prevenção e reparação dos danos físicos e mentais sofridos pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras envolvidos(as);
- Compete aos empregadores ou tomadores do serviço encaminhar à Vigilância em Saúde do(a) Trabalhador(a) as informações necessárias para garantir a adequada alimentação do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), por meio da notificação e investigação de casos de doenças e agravos que constam da lista nacional de doenças de notificação compulsória, em casos de acidentes envolvendo trabalhadores(as), sejam eles(elas) empregados(as) ou prestadores(as) de serviços.

3.6. Apoio Psicossocial

- Os programas de saúde e segurança do trabalho devem considerar todos os fatores e/ou agentes de riscos psicossociais no trabalho, em especial, os previstos na Parte V da Lista A da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde, publicada pela Portaria GM-MS n. 1.999, de 27 de novembro de 2023, a saber: gestão organizacional; contexto da organização do trabalho; conteúdo das tarefas do trabalho; característica das relações sociais no trabalho; condições do ambiente de trabalho; interação pessoa-tarefa; jornada de trabalho, incluindo excesso de trabalho, trabalho em turnos, trabalho noturno; violência e assédio moral/sexual; risco de morte e trauma no trabalho e desemprego;
- De forma harmonizada com os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho avaliados no programa de gerenciamento de riscos, desenvolver programas de apoio psicossocial para motoristas, oferecendo acesso a serviços de saúde mental, apoio psicológico e orientação sobre saúde e bem-estar;
- A elaboração de campanhas de conscientização sobre os riscos da profissão e, conseqüentemente, da importância do descanso adequado e da saúde mental;
- Oferta de apoio psicológico e social aos motoristas profissionais rodoviários, especialmente após situações traumáticas, como acidentes ou assaltos nas rodovias.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

Adequar os instrumentos coletivos de trabalho no segmento do transporte rodoviário de cargas e de pessoas às premissas consolidadas pelo egrégio STF no julgamento da ADI 5322 é fundamental para garantir a segurança e a saúde de trabalhadores e trabalhadoras do setor.

Essas diretrizes são passos essenciais para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, funcionando como verdadeiros *standards* de dignidade desses trabalhadores e trabalhadoras, além de contribuir para a redução de acidentes nas rodovias e para a melhoria das condições de trabalho no setor.

4. CONCLUSÃO

Em razão das fundamentações fático-jurídicas acima expostas, a **COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL (CONALIS)**, a **COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA (CODEMAT)** e o **GRUPO DE TRABALHO "CONDIÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS"**, DO **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, manifestam-se, em síntese, a fim de contribuir com o aprimoramento dos instrumentos coletivos de trabalho no segmento de transporte rodoviário de cargas e de pessoas, para melhores condições de trabalho e maior proteção para os motoristas profissionais rodoviários, diante das diretrizes estabelecidas pela ADI 5322, nos seguintes termos e em conformidade com as propostas do item 3 desta nota técnica:

- a) Respeitar patamares civilizatórios mínimos, ligados a normas de segurança e saúde trabalho, de garantia dos direitos da personalidade, dentre outras, de modo que a redução de direitos, quando autorizada por negociação coletiva, cumpra os limites constitucionalmente previstos no art. 7º;
- b) Adequar os instrumentos coletivos de trabalho no segmento do transporte rodoviário de cargas e de pessoas às premissas consolidadas pelo egrégio STF no julgamento da ADI 5322, promovendo negociações compatíveis com o decidido e diálogo social com vistas a alcançar a resolução do passivo reconhecido pelo STF;
- c) Incluir cláusulas de segurança nos acordos coletivos e nas convenções coletivas que garantam a estabilidade e a efetividade das conquistas





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT
Grupo de Trabalho (GT) Condição de Trabalho dos Motoristas

dos(as) trabalhadores(as) e a proteção de seus direitos, assegurando que as condições acordadas não sejam desfeitas ou comprometidas, independentemente das circunstâncias, de forma a preservar a integridade das proteções acordadas.

- d) Evitar a inclusão de cláusulas de abertura nos acordos coletivos e nas convenções coletivas que possam dar margem a interpretações que flexibilizem direitos fora das hipóteses desejadas, assegurando que as condições acordadas sejam claras, específicas e imunes a interpretações que possam comprometer as proteções estabelecidas.

Brasília, data da assinatura eletrônica.

Documento Assinado Digitalmente

VIVIANN BRITO MATTOS

Procuradora Regional do Trabalho
Coordenadora Nacional da
CONALIS/MPT

Documento Assinado Digitalmente

PRISCILA MORETO DE PAULA

Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da
CONALIS/MPT

Documento Assinado Digitalmente

CIRLENE LUIZA ZIMMERMANN

Procuradora do Trabalho
Coordenadora Nacional da
CODEMAT/MPT

Documento Assinado Digitalmente

JULIANE MOMBELLI

Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da
CODEMAT/MPT

Documento Assinado Digitalmente

JOSÉ PEDRO DOS REIS

Procurador do Trabalho
Coordenador do GT “Condição de
Trabalho dos Motoristas”

Documento Assinado Digitalmente

PAULO DOUGLAS ALMEIDA DE MORAES

Procurador do Trabalho
Coordenador do GT “Condição de
Trabalho dos Motoristas”





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 002129.2024.00.900/1 Nota Técnica nº 000002.2024**

Signatário(a): **JOSÉ PEDRO DOS REIS**

Data e Hora: **08/11/2024 09:37:35**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **CIRLENE LUIZA ZIMMERMANN**

Data e Hora: **08/11/2024 15:29:26**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **JULIANE MOMBELLI**

Data e Hora: **08/11/2024 15:47:48**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **VIVIANN BRITO MATTOS**

Data e Hora: **08/11/2024 19:45:52**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **PAULO DOUGLAS ALMEIDA DE MORAES**

Data e Hora: **12/11/2024 10:34:06**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **PRISCILA MORETO DE PAULA**

Data e Hora: **25/11/2024 08:21:06**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=12191234&ca=977AG51MNZ7K5EXS