

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Controlo de Jornada de Condutores de Pesados - Uma Análise Comparada entre o Regime Jurídico em Portugal e no Brasil

Haiane Cavalcante dos Santos Santiago

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a): Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar, ISCTE

Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)

Controlo de Jornada de Condutores de Pesados - Uma Análise Comparada entre o Regime Jurídico em Portugal e no Brasil

Haiane Cavalcante dos Santos Santiago

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a): Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar, ISCTE

Setembro, 2025

A

Elbert e Noah Santiago,

Meus amados marido e filho.

AGRADECIMENTOS

A Jesus, o Autor e Consumador da minha fé. Sem Ele, jamais teria conseguido chegar até aqui. Ele realizou o sonho de uma graduanda do primeiro semestre a cursar um mestrado em Portugal.

Ao meu marido, Elbert Santiago, por seu amor, por ter sido o meu maior incetivador e por ter embarcado comigo em um sonho tão desafiador. Para os seus braços corri quando me senti sobrecarregada e incapaz de finalizar esse mestrado. A sua calma e paciência, por vezes, me pôs de volta ao eixo e me motivou ainda mais.

Ao meu filho, Noah Santiago, por ter sido a minha maior motivação e por me recarregar a energia nos momentos em que mais precisei. O seu sorriso ilumina os meus dias e me faz desejar alcançar sempre o melhor.

Aos meus pais, por terem investido em mim em toda a vida e por me apoiarem nas minhas decisões. Sem dúvidas, as suas orações, os seus ensiamentos e a educação que me deram formaram uma base para ser quem sou e para alcançar o que tenho alcançado.

Aos meus clientes brasileiros – condutores de pesados –, que me deram o título de advogada trabalhista e me inspiraram a escrever esse trabalho com uma visão prática e humanizada.

À minha Professora e orientadora, Doutora Maria Luísa Teixeira Alves pelo acolhimento do tema e das ideias apresentadas, pela orientação e pelo amplo conhecimento humildemente partilhado. Muito obrigada!

RESUMO

A presente dissertação aborda o controlo da jornada de trabalho dos condutores de pesados, analisando de forma comparativa os regimes jurídicos de Portugal (inclusive o Direito da União Europeia) e do Brasil.

Este estudo destaca a importância desses profissionais para a economia de ambos os países bem como a necessidade de legislações que salvaguardem sua segurança, saúde, direito ao descanso e que os vejam como indivíduos dotados de dignidade, de forma a transcender a perspectiva económica para um panorama mais humano.

A investigação verifica os desafios práticos enfrentados por essa categoria diante das jornadas exaustivas e os riscos para a sua segurança, os quais são agravados pela extensa geografia do Brasil e pela incorporação ao mercado europeu, a nível de Portugal.

O foco principal é a análise das lacunas legislativas e a apresentação de soluções da jurisprudência em ambos os países, de forma a pretender o aperfeiçoamento do ordenamento jurídico brasileiro através de uma fiscalização mais rígida, baseado nas práticas portuguesas.

Usaremos a metodologia a qualitativa, com base em métodos comparativos e análise documental, das normas, convenções internacionais, dos regulamentos e da jurisprudência.

Por fim, conclui-se que a jurisprudência em ambos os países em estudo têm preenchido as lacunas legislativas, de forma a reconhecer a responsabilidade do empregador no controlo da jornada e a admitir provas para além dos tacógrafos, com o destaque para a inversão do ónus da prova e a consideração do tempo de disponibilidade como tempo de trabalho e reforça a proteção dos direitos desses trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVES: Jornada de Trabalho; Controlo de Jornada; Portugal; Brasil; Lacunas Legislativas; Jurisprudência.

ABSTRACT

This dissertation addresses the control of truck drivers' working hours, comparatively analyzing the legal frameworks of Portugal (including European Union law) and Brazil.

This study highlights the importance of these professionals to the economies of both countries, as well as the need for legislation that safeguards their safety, health, and right to rest, and that views them as individuals endowed with dignity, transcending the economic perspective to a more humane perspective.

The research examines the practical challenges faced by this category due to exhausting work hours and the risks to their safety, which are exacerbated by Brazil's extensive geography and Portugal's incorporation into the European market.

The main focus is to analyze legislative gaps and present solutions from the case law of both countries, aiming to improve the Brazilian legal system through stricter oversight, based on Portuguese practices.

We will use a qualitative methodology, based on comparative methods and documentary analysis of standards, international conventions, regulations, and case law.

Finally, we conclude that case law in both countries under study has filled legislative gaps, recognizing the employer's responsibility for monitoring working hours and admitting evidence beyond tachographs. This highlights the reversal of the burden of proof and the consideration of availability time as working time, reinforcing the protection of these workers' rights.

KEYWORDS: Working Hours; Working Hours Control; Portugal; Brazil; Legislative Gaps; Jurisprudence.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2.1. Normas internacionais.....	4
2.2. Direito da EU	6
2.3. Regime Jurídico em Portugal.....	8
2.4. Regime Jurídico no Brasil	10
3. LIMITES DOS TEMPOS DE TRABALHO E OS BENS PROTEGIDOS	13
3.1. Limites máximos da Jornada de Trabalho	13
3.2. Limites mínimos dos descansos diários e semanais.....	21
a) <i>Limites Mínimos dos Descansos Diários – Intervalo Interjornada e Intervalo Intrajornada</i>	21
b) <i>Descanso semanal</i>	25
3.3. Responsabilidade e bens protegidos	29
3.4. Questões práticas e desafios.....	33
a) <i>Lacunas Legislativas</i>	34
b) <i>Demais Desafios: Acidentes, Descumprimento da Lei e Excessivo Controlo dos Empregadores sobre a Entrega das Mercadorias em Tempo Hábil</i>	39
4. O CONTROLO DA JORNADA DE TRABALHO DOS CONDUTORES	43
4.1. Portugal	44
4.2 Brasil.....	48
4.3 Tacógrafos Inteligentes	55

a) <i>União Europeia</i>	55
b) <i>Portugal</i>	57
c) <i>Brasil</i>	61
5. A VISÃO DOS TRIBUNAIS	63
5.1. Jurisprudência do TJUE	64
5.3. Portugal	65
5.4. Brasil	68
CONCLUSÕES	73
BIBLIOGRAFIA	77

Lista de Siglas e Abreviaturas

ACT – Aitoridade para Condições do Trabalho

AETR – Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários

art. – artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CCT – Contrato Colectivo de Trabalho

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

CF/88 – Constituição Federal da República do Brasil de 1988

CRP – Constituição da República Portuguesa

CNT – Confederação Nacional de Transportes

CSE – Carta Social Europeia

CT – Código do Trabalho

CTB – Código de Trânsito Brasileiro

DSR – Descanso Semanal Remunerado

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EU – União Europeia

n.º – número

OEA – Organização dos Estados Americanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

ONU – Organização das Nações Unidas

p./pp. – página/páginas

PNT – Período Normal de Trabalho

Prof. – Professor/a

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Supremo Tribunal de Justiça (Portugal)

STJ – Superior Tribunal de Justiça (Brasil)

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

Tanto em Portugal quanto no Brasil, a economia depende do transporte rodoviário de produtos que vai desde a matéria-prima até o transporte de pessoas. Os responsáveis por esse traslado são pessoas comuns, com vidas ordinárias e com famílias, que buscam o seu sustento enquanto promovem a circulação da economia e do sustento de milhares de outras famílias.

A relevância desses profissionais ultrapassa as fronteiras de tal maneira que a legislação que rege a jornada de trabalho dos mesmos reflete o compromisso com a segurança viária e, principalmente, com os direitos fundamentais inerentes à saúde, à dignidade e ao descanso no curso da relação laboral.

Pelo que, a legislação não trata apenas do viés económico, mas traz um olhar humano num enquadramento jurídico, uma vez que falar do tempo de trabalho dos condutores de pesados, é falar de vida. Como bem dito por MARTINS (2019, p. 2):

“A vida é única, irrepetível, e não dispõe de uma box que permita rever ou ver pela primeira vez momentos que deixámos passar. O período dedicado ao trabalho compreende, portanto, custos de oportunidades de descanso e de integração na vida social e familiar, os quais justificam a definição de um perímetro de segurança, ainda que flexível, que preserve os tempos de não trabalho.”

E a importância de relativizar o tempo do trabalho e a vida é resultado de uma luta histórica dos trabalhadores no geral. Especificamente com o advento da Revolução Industrial e agora com a Revolução 4.0 (COMPETE 2020, s.d.), passa-se a perceber que *“apesar de os trabalhadores atuarem como as engrenagens que os capitalistas não conseguiram criar, eles não poderiam ser comparados às máquinas”* (MARTINEZ, 2025).

Assim, percebe-se que o horário de trabalho impacta diretamente na organização da vida individual do trabalhador e da sociedade. Daí porque a necessidade de um maior controlo da jornada, da sua respetiva fiscalização e da organização do labor, para que a atuação seja preventiva e não remediadora. Mais ainda é a importância de distinguir o tempo de trabalho do tempo de descanso, inclusive, de dissociar que *“o conceito técnico-jurídico de tempo de trabalho não coincide com o conceito naturalístico de tempo de trabalho”* (AMADO, 2016, apud ZENHA MARTINS – artigo extraído em APODIT 4, 2018).

Tanto o é que, na prática, a vida dos condutores de pesados é marcada por desafios particulares, nomeadamente no que se refere ao conceito naturalístico do tempo de labor. O maior deles é o de manterem-se longe de casa por longos dias, devido às jornadas extenuantes.

Em um segundo plano, outro desafio significativo é o risco que esses empregados se submetem, de forma a porem em risco não apenas a sua saúde e segurança, como também as daqueles que com eles partilham das rodovias.

No Brasil, a amplitude geográfica e a precariedade de muitas estradas agravam estas condições. Em Portugal, embora a extensão territorial seja menor, o itinerário desses profissionais reflete a integração do mercado europeu, resultando em viagens igualmente exaustivas e longas.

A fomentação da economia e a alargada produção industrial levaram as empresas a atuarem progressivamente com um número menor de pessoal (principalmente, os qualificados). O que resultou aos motoristas de pesados jornadas exaustivas e com períodos de descanso reduzidos, ocasionando-lhes fadiga, *stress*, enfermidades físicas, conjunto esse que, conforme Boisard, Cartron, Gollac e Valeyre (2003, apud DOMINGOS, 2013), serve como um catalisador para a ocorrência de acidentes.

Nessa esteira, com base na minha experiência profissional na defesa de motoristas de veículos pesados no Brasil, principalmente no que cerne ao controlo da jornada laboral, e na observância das decisões nesta matéria, que têm, progressivamente, reconhecido a possibilidade de monitorar a jornada de trabalho desses profissionais, mesmo em actividades externas, contrapondo as argumentações e teses dos advogados dos empregadores ao utilizam o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho¹ (CLT) para este fim, e atribuindo às empresas a implementação de sistemas eficazes de controlo.

Pelo que, essa dissertação propõe uma análise comparativa dos arcabouços normativos de Portugal (incluindo o Direito Europeu) e Brasil que versam sobre o controlo de jornada dos condutores de pesados, sob o objetivo central de analisar as lacunas legislativas e apresentar as soluções jurisprudenciais de cada um destes países, resultando, portanto, na identificação de melhorias no ordenamento jurídico brasileiro a respeito desta matéria, especificamente quanto a

¹ Consolidação das Leis do Trabalho. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

um maior rigor na fiscalização da jornada, de forma a propiciar a essa categoria melhores condições de trabalho e a possibilidade de conciliar a sua vida profissional com a pessoal.

No decorrer do presente trabalho, serão identificados os principais fundamentos históricos e jurídicos do controlo de jornada de trabalho em cada país, de forma a destacar suas diferenças e semelhanças, nomeadamente no que se refere aos impactos práticos que as legislações e jurisprudência provocam na segurança e saúde dos condutores, bem como na economia de cada país.

Por fim, sob a análise das adequadas práticas identificadas nas normas portuguesas, serão sugeridas soluções para as lacunas ainda presentes no ordenamento jurídico brasileiro, de forma a propor o seu aprimoramento.

A metodologia de pesquisa utilizada no presente trabalho será qualitativa e baseada em métodos comparativos e documentais, sob uma análise de documentos normativos, como leis, convenções internacionais, regulamentos e jurisprudência, tanto em Portugal quanto no Brasil.

Nomeadamente quanto as jurisprudência, que terá um capítulo próprio, ainda serão base para uma análise de casos concretos em ambos os países, de forma a perceber a proteção dos respetivos arcabouços jurídicos quanto à segurança e saúde do trabalhador e o seu reflexo na segurança viária.

2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO

No capítulo presente será analisada toda a base normativa que rege e protege os direitos dos condutores de pesados, nomeadamente no que diz respeito ao controlo de jornada, a nível internacional, europeu e, por fim, a nível regional nos países em estudo neste trabalho – Portugal e Brasil.

A seguida análise legislativa é extremamente importante para visualizar mais adiante os desafios práticos e buscar soluções que otimizem as condições de trabalho para essa categoria tão importante no desenvolvimento da economia de qualquer país.

2.1. Normas internacionais

Para entender o contexto legislativo internacional sobre o assunto em discussão, é preciso fazer uma relação, ainda que superficial, do tempo de trabalho, seus limites e o efetivo controlo – o que será devidamente examinado nos capítulos adiante.

A começar pelo tempo de trabalho e os seus limites, desde os primórdios, é visto que ambos têm sido um desafio para os trabalhadores, na medida em que, enquanto pessoas dotadas de direitos e inseridos em uma sociedade, precisam equilibrar a sua prestação laboral com a sua vida pessoal.

Entretanto, é com a Revolução Industrial que esse desafio se torna ainda maior, haja vista que os trabalhadores, incluindo mulheres e crianças, eram expostos a um trabalho desumano sob jornadas prolongadas que ultrapassavam 12h e chegavam até 18h diárias.

No caminho dessa luta, começam a surgir normas regionais para limitar a jornada de trabalho, como, por exemplo, o emblemático “1º de Maio” em 1890, nos Estados Unidos. Esta data marca, portanto, a defesa de uma jornada de trabalho ponderada, de forma estabelecer o limite de até 8h diárias, que abriu portas para normativas a nível internacional.

O Tratado de Versalhes², portanto, desponta como um percussor internacional fundamental para originar todas as outras normas internacionais advindas³. Em seu artigo 427º, dentre outras estipulações, o referido Tratado determina nos §§ 4º e 5º “*a adoção do dia de oito horas e da semana de quarenta e oito horas*” e “*a adoção de um repouso hebdomadário mínimo, de vinte e quatro horas, que deveria compreender o domingo sempre que possível*”.

Assim, de forma a consolidar mundialmente, entre outros, tal direito, é que surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e secundariamente as legislações europeias (em se tratando de Portugal) bem como as específicas de cada país. A OIT, através das suas Convenções estabelecem tratados internacionais de carácter vinculante para os Estados que as ratificam⁴

² Assinado em 28 de junho de 1919 na Alemanha. Acessível no Instituto Diplomático - <https://idi.mne.gov.pt/pt/>.

³ Posterior ao Tratado de Versalhes surgem: i) Declaração de Filadélfia de 10.5.1944, ii) Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; iii) Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 10.6.2008, etc.

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Guia das Normas Internacionais do Trabalho. Genebra: Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, 2009. Tradução: Tructa. Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal. Acesso em: chrome-

A Convenção Internacional de n.º 1 de 1919⁵, nesse sentido, foi a norma trabalhista percussora de regulamentação dos limites máximos da jornada de trabalho, de forma a estabelecer em seu artigo 2º o labor diário de até 08 horas e o semanal de 48 horas, para além da previsão de trabalho extraordinário mediante as condições impostas nos arts. 3º e seguintes. É, então, a partir dela que todas as outras leis se firmam.

Para reger o descanso semanal, surge a Convenção Internacional de n.º 14 de 1921⁶ para determinar o repouso semanal de 24h consecutivas. Em 1960 é estabelecida a Convenção n.º 106 para os trabalhadores inseridos no comércio e nos escritórios, seguindo os mesmos parâmetros do descanso semanal previstos na Convenção de n.º 14.

Nesse intermédio, ainda se pode apontar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH)⁷ que apesar de não tratar especificamente sobre o tempo de trabalho, determina em seu artigo 24º que *“todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas”*.

Em paralelo, também se pode citar o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966⁸ que determina, em seu artigo 7º/6, aos Estado Membros que reconheçam que *“o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”* e que, para tanto, assegurem, dentre outros direitos, *“o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”*.

Especificamente quanto ao setor de transportes e aos condutores de pesados, a OIT estabeleceu a Convenção de n.º 153 de 1979⁹ que determina as normas em torno do tempo de trabalho, limites máximos e o tempo de descanso (diários e semanais) desses profissionais, bem como a necessidade dos mecanismos de controlo.

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_159_port.pdf.

⁵ C001 - Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1). Acesso em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001.

⁶ C014 – Convenção sobre Repouso Semanal na Indústria, 1921 (n.º 14). Acesso em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c014-reposo-semanal-na-industria>.

⁷ Acesso em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

⁸ Acesso em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>

⁹ Acesso em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_159_port.pdf

E, por fim, além da Organização Internacional do Trabalho, outra norma internacional importante é a Carta Social Europeia (CSE)¹⁰, que em seu artigo 2º/1-3/5, estabelece como direitos e condições justas de trabalho a duração razoável do trabalho, o direito a dias de feriados pagos, o período anula de férias e o descanso semanal que coincida com o “*dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região*”.

Em resumo, as normas internacionais serviram de base para fundamentação das legislações regionais. Pelo que, no seguimento das normas europeias, se destacam directivas e regulamentos que serão melhor analisados no subtópico a seguir.

2.2. Direito da EU

O Direito União Europeia (EU), que desempenha papel importantíssimo na regulamentação de leis sobre o tempo de trabalho de condutores de pesados, estabelece em seu arcabouço normativo diretrizes que protegem os direitos dessa categoria, de forma a harmonizar as condições de concorrência, aumentando a segurança viária e melhorando as condições de trabalho.

Nessa esteira, passamos a citar as suas Directivas e Regulamentos. A primeira norma apresentada é o Regulamento (CEE) n.º 543/69 do Conselho, de 25 de março de 1969¹¹, precursor em matéria de condições de trabalho, tempo e repouso dos condutores de pesados. Seguido a ele, surge o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho, de 20 de dezembro de 1985¹², que, repetindo o Regulamento de 1969, estabelecia regras sobre condições de trabalho dessa categoria, de forma a determinar idade mínima dos condutores, limites máximos da jornada e as suas respetivas pausas.

Ainda importante é o destaque para a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, que, de forma ampla marca uma harmonização normativa ao determinar os aspectos sobre a organização do tempo de trabalho e que, futuramente serviria de base normativa para a Directiva 2002/15/CE (que será analisada adiante).

¹⁰, Acesso em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dcjri.ministeriopublico.pt//sites/default/files/documentos/instrumentopors/carta_social_europeia_revista.pdf.

¹¹ Acesso em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31969R0543. Versão em português: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31969R0543.

¹² Acesso em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31985R3820.

A referida Directiva aponta definições sobre tempo de trabalho e tempos de descanso, de forma a estabelecer um descanso diário de 11h por cada período de 24h, uma pausa a ser determinada por cada estado-membro através de convenção colectiva ou legislação nacional, bem como um descanso semanal de 24h por cada período de sete dias de trabalho, preferencialmente aos domingos, e uma jornada semanal máxima de 48h, incluindo horas extraordinárias¹³.

De volta ao Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho, importante citar um outro contemporâneo e complementar a ele, qual seja o Regulamento (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, de 20 de dezembro de 1985¹⁴ que determina aos Estados-membros a instalação, os seus requisitos e a manutenção dos aparelhos de controlo (os tacógrafos) nos transportes rodoviários de mercadorias ou de passageiros, de forma a estabelecer regras tanto para o empregador quanto para o empregado¹⁵.

Esse último Regulamento foi, por fim, substituído pelo Regulamento (UE) n.º 165/2014 de 4 de fevereiro¹⁶, sob o objetivo de adequar as normas referentes aos tacógrafos e ao efetivo controlo aos moldes do Regulamento (CE) 561/2006¹⁷ de 15 de março, que surge para tratar especificamente das regras sobre o tempo de trabalho/condução, pausas e repousos para os condutores de pesados, tanto de mercadorias quanto de passageiros.

No complemento do Regulamento supra, a Diretiva 2002/15/CE¹⁸ de 11 de março estabelece normas sobre os limites máximos do trabalho semanal, determina as respetivas pausas e os períodos de descanso, além de reger sobre os limites do trabalho noturno e priorizar a saúde e a segurança desses trabalhadores. Essas normas serão exaustivamente analisadas e discutidas nos capítulos seguintes deste trabalho.

Em 2020, para alterar os Regulamentos (CE) n.º 561/2006 e n.º 165/2014, surge o Regulamento (UE) 2020/1054 de 15 de julho para estabelecer, respetivamente, novas regras

¹³ Artigos 1º ao 6º da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31993L0104>.

¹⁴ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1985/3821/oj?locale=pt>.

¹⁵ Os Regulamentos (CEE) 3820/85 E 3821/85 foram regulamentados pela Directiva 88/599/CEE do Conselho, de 23 de novembro de 1988 que, para a aplicação práticas dos referidos Regulamentos, estabelecia condições mínimas de fiscalização mediante a introdução de um aparelho de controlo, tanto nas instalações dos veículos quanto nas das empresas e nas estradas. Essa Directiva foi posteriormente substituída pela Directiva 2006/22/CE.

¹⁶ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32014R0165>.

¹⁷ Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02006R0561-20200820&from=EM>.

¹⁸ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32002L0015>.

quanto aos tempos máximos de jornadas diárias e semanais (tempo de condução) e as correspondentes pausas e os requisitos quanto aos tacógrafos inteligentes. Esse Regulamento também passou a estabelecer novas regras de destacamento de condutores, referindo-se às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE¹⁹.

Por fim, imperioso salientar ainda a importância do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)²⁰ que, ao firmar jurisprudências diante das lacunas que existem nas leis internacionais e regionais, protegem os direitos dessa categoria ao interpretar a lei conforme a lida do dia a dia e mediante as especificidades de cada caso em concreto, permitindo uma melhor aplicação normativa.

2.3. Regime Jurídico em Portugal

A nível regional, Portugal possui um robusto arcabouço normativo sobre o tempo e controlo do tempo dos condutores de pesados, que abarca as normas internacionais, europeias e as legislações e jurisprudência internas próprias.

A começar pela Constituição da República Portuguesa (CRP), que determina como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores o limite máximo da jornada de trabalho *“a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”*, firmando para tanto um limite máximo da jornada de trabalho (artigo 59º/c-d), de forma a estabelecer as condições de trabalho, as quais, como bem doutrina Monteiro Fernandes²¹, *“devem ser respeitadas pelas estipulações individuais, pela organização do trabalho nas empresas e, também, pela regulamentação convencional coletiva”*.

No seguimento, O Código do Trabalho (CT), como diploma basilar e disciplinador das relações trabalhistas, num contexto geral, dos artigos 203º ao 211º, disciplina a limitação da duração do trabalho em Portugal. Assim, estabelece que o período normal de trabalho não pode

¹⁹ O Destacamento é uma prática europeia no setor de transportes, mediante a qual as empresas podem designar temporariamente os seus empregados para prestarem serviço em outro Estado-membro, diante da escassez dos profissionais da categoria aqui em questão (Diretiva 2014/67/EU, de 15 de maio de 2014, preâmbulo, deliberação n.º 2).

²⁰ Acesso em: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/court-justice-european-union-cjeu_pt.

²¹ FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, Almedina, 23ª edição.

exceder a 8h diárias e a 40h semanais. Prevê ainda a extensão do trabalho diário em até 4h, desde que se observe os limites da jornada semanal e outras condições específicas²².

Especificamente, quanto aos condutores de pesados, a primeira norma relativa foi o Decreto n.º 324/73, de 30 de junho, que mediante o “*Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários (AETR)*” estabelece normas sobre tempos máximos de condução, previsão dos repousos diários e semanais²³.

Em seguida, se destaca o já supracitado Regulamento (CE) n.º 561/2006 e que é adotado por Portugal para legislar sobre o tempo de trabalho da referida categoria, nomeadamente quanto aos limites máximos de jornada diária e semanal, inclusive prevendo a cumulatividade de horas em 90h para, no máximo, duas semanas consecutivas.

No mesmo sentido do Regulamento (CE), surge o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, que transpõe²⁴ a Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho de n.º 2002/15/CE de 11 de março, determina as mesmas regras de tempo máximo de jornada e tempo mínimo de descanso para os condutores empregados, independentes e para os motoristas que prestam serviços para mais de um empregador.

Em 2009, surge o Decreto-Lei n.º 169/2009, de 31 de julho prevendo penalizações diante das inobservâncias do uso de tacógrafos e estabelecendo também regras sobre o descanso. No ano seguinte, para estabelecer o prazo para descarga dos dados dos tacógrafos digitais, surge o Regulamento (UE) n.º 581/2010 de 1 de julho.

Posteriormente, a fim de definir o tempo de trabalho e correspondente organização laboral dos condutores independentes, desponta o Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho, de forma a determinar os limites máximos de condução e impor regras de registo e manutenção desse controlo por parte do próprio condutor.

²² ROCHA, Isabel; PIMENTA, Nuno Gustavo (2023). Código do Trabalho, Porto Editora, 22ª edição, artigo 203º/1 e 2.

²³ Acesso em; <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto/324-1973-255580>.

²⁴ “A transposição é o processo de incorporação das directivas da União Europeia (UE) na legislação nacional dos Estados-Membros da EU” (Eur-Lex, acesso: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/glossary/transposition.html>).

Por fim, a norma mais recente aplicada ao tema em questão é a Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, que em seu artigo 4º apresenta regras sobre “*a publicidade dos horários de trabalho, tempos de condução, intervalos de descanso e descansos diários e semanais dos trabalhadores que estejam sujeitos a horários de trabalho móveis*” que deverá ser realizada através de registo tacográfico, sistema informativo, acordo de isenção de horário (quando for o caso) e “*nos termos previstos no AETR, no caso de operações de transporte realizadas em território nacional ao abrigo do referido Acordo*”.

Assim como a nível da União Europeia, como se verá em capítulo próprio, a Jurisprudência portuguesa também vem atuando para preencher as lacunas que as normas acima referidas padecem diante de cada caso em concreto.

2.4. Regime Jurídico no Brasil

Antes do mais, importante destacar as normas regionais a nível das Américas, que, apesar de não terem força vinculante, como acontece na União Europeia, servem de norte para aplicação adequada e justa dos direitos trabalhistas em cada Estado-membro. Para além, reforça-se que as Convenções da OIT também servem de parâmetro para as legislações brasileiras.

Pois bem, como norma regional, pode-se citar a Carta da Organização dos Estados Americanos (Carta da OEA) de 27 de fevereiro de 1967 que, dentre outras, estabelece aos Estados-membros a meta básica de proporcionar “*condições de trabalho aceitáveis para todos*”²⁵; e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (Mercado Comum do Sul) de 2015, determina em seus arts. 11 e 12 os limites máximos para jornada de trabalho bem como o direito ao descanso, às férias e aos dias de feriado, respetivamente.

Superada essa introdução, passa-se a apresentar, portanto, as legislações brasileiras que tratam do tempo de trabalho de forma geral e de forma específica aos condutores de pesados.

A Convenção n.º 1 da OIT, apesar de não ter sido ratificada no Brasil, passa a ser um pilar para todas as legislações brasileiras advindas. Tanto o é que a mesma influencia diretamente a Constituição Federal do Brasil de 1934 a ser a primeira Carta Magna a estabelecer o limite diário ao trabalho e o direito ao repouso semanal, preferencialmente aos domingos²⁶.

²⁵ Art. 34, “g”. Acesso em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>.

²⁶ Art. 121, §1º, “c” e “e” – “*A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz. § 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do*”

Seguida a ela, despontam a Constituição de 1937 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943). A primeira reforça os direitos trabalhistas garantidos na Constituição de 1937 enquanto a CLT corrobora, vai além e atua como norma reguladora, de forma a apresentar um arcabouço normativo específico aos direitos trabalhistas.

Nomeadamente ao tempo de trabalho, a CLT determina para além do período fixo de 8h diárias de labor, os períodos de descanso, intervalos e descanso semanal remunerado²⁷. No seguimento, desponta a Constituição de 1967, que, associada á Emenda Constitucional n.º 1 de 1969, reforça as garantias trabalhistas previstas na Lei própria, mas, comparada à Constituição de 1946, determina expressamente o direito ao repouso semanal remunerado e regula quanto à uma maior modulação na jornada e nos descansos através de leis específicas, de forma a atender ao desenvolvimento económico contemporâneo ao regime militar²⁸.

A última e atual Carta Magna é a Constituição de 1988 de 5 de outubro (CF/88), conhecida como “*Constituição Cidadã*”²⁹, que, a fim de estabelecer e reforçar um Estado Democrático de

trabalhador: c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorogáveis nos casos previstos em lei; (...) e) repouso hebdomadario, de preferencia aos domingos;”. Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

²⁷ Art. 58 – “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer actividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”; “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.”; “ Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”; “ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452 de 1º de Maio de 1943). Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

²⁸ Neste ponto, vê-se uma certa restrição aos direitos trabalhistas garantidos na Constituição de 1937 e na CLT, uma vez que a flexibilização da jornada laboral mais beneficiava os empregadores em desfavor dos empregados. Vejamos o artigo: Art 158 – “A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local”. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.

²⁹ “Promulgada no dia 5 de outubro de 1988, Carta Magna foi fundamental para o processo de redemocratização do país. (...) Conhecida como “Constituição Cidadã”, ela trouxe avanços em relação aos direitos e garantias de brasileiras e brasileiros, além de dar voz à sociedade civil organizada e consolidar o Estado Democrático de Direito. (...) A Constituição brasileira ficou conhecida como Constituição Cidadã, porque apresenta cláusulas essenciais à manutenção e ao fortalecimento da democracia, como o pluralismo político, o voto direto e secreto, a garantia dos direitos políticos individuais, o princípio da anterioridade da lei eleitoral e as condições de elegibilidade do cidadão que concorre a determinado cargo eletivo. Acesso em:

Direito, irrompe apresentando diversas garantias, de forma a enxergar o indivíduo como aquele dotado de direitos de personalidade e inserido em uma sociedade que precisa propiciar-lhe boas condições a nível económico, de saúde, de infraestrutura e, obviamente, de direitos trabalhistas. Assim, a CF/88 prevê em seu art. 7º, XIII e XV a duração do trabalho diária em até 8h e semanal, em até 44h, bem como o direito ao repouso semanal remunerado, respetivamente.

Especificamente, quanto ao tempo de trabalho dos condutores de pesados, despontam leis específicas. A primeira delas é a Lei n.º 12.619/2012 de 30 de abril³⁰, que surge para regular as normas quanto à jornada de trabalho e tempos de condução dos motoristas profissionais. Em 2015, essa Lei foi revogada, mediante o despontamento da *Nova Lei dos Caminhoneiros*³¹, a Lei 13.103/2015 de 2 de março³² que acrescenta na Seção IV-A da CLT os artigos 235-A a 235-G, bem como altera/incluem incisos e parágrafos em outros dispositivos, como, por exemplo, §5º do art. 71.

Essa *Nova Lei* disciplina, no âmbito dos motoristas profissionais empregados, especificamente sobre: a jornada laboral, os tempos máximos de condução e mínimos de descanso e a sua forma (alojamento, dentro do veículo parado ou em movimento, etc.); o registo do tempo de trabalho, o seu controlo e a sua fiscalização; o repouso semanal remunerado; tempo de espera (carga e descarga); indenização e revezamento de motoristas (condução múltipla).

Contudo, os motoristas profissionais não ficaram desguarnecidos de direitos nem ignorados no âmbito do controlo de jornada e a respetiva fiscalização, uma vez que a Lei 13.103/2015 é aplicável a essa categoria, com as devidas ressalvas quanto às lacunas legislativas, que serão debatidas nos capítulos seguintes.

Para além, imperioso ressaltar ainda que atualmente existe um Projeto de Lei tramitando no Senado Brasileiro para criar o Estatuto do Motorista Profissional (PL 490/2024), o qual, se for aprovado, irá abranger tanto os condutores de pesados empregados quanto os independentes e estabelecer garantias como, por exemplo, a redução das jornadas diárias para 6h com 20min de

<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/constituicao-cidada-simbolo-da-democracia-comemora-34-anos>.

³⁰ Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm.

³¹ Importante destacar que, no Brasil, a expressão “*caminhoneiro*” é utilizada tanto para os profissionais subordinados quanto para os profissionais independentes. Tal expressão se atém à identificação profissional dessa categoria.

³² Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm.

descanso para condução em via urbana e 1h (contínua ou descontínua) de descanso para condução (total ou parcial) em via rural³³.

Por fim, assim como na União e em Portugal, a jurisprudência brasileira tem sido um factor importante nos últimos anos quando o assunto é lacuna legislativa, o que tem, inclusive, culminado nas alterações e na criação de novas leis. O que também será discutido em capítulo próprio.

3. LIMITES DOS TEMPOS DE TRABALHO E OS BENS PROTEGIDOS

Analisar o tempo de trabalho dos condutores de veículos pesados é um desafio num campo de tensões entre a normactividad jurídica, as condições reais do trabalho e os dispositivos de poder que operam sobre esses trabalhadores enquanto indivíduo e nas suas respetivas rotinas.

Nos subcapítulos seguintes será debatido que tanto em Portugal quanto no Brasil, embora existam marcos regulatórios que buscam garantir limites e direitos, a experiência concreta da jornada revela lacunas, disputas e ambiguidades.

3.1. Limites máximos da Jornada de Trabalho

O direito à limitação da jornada de trabalho é expressão do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana que determina a organização do tempo na relação laboral, de forma a permitir que o trabalhador tenha espaços para repouso e lazer, necessários à sua recomposição física, psíquica e social, para além da sua integração familiar.

Impor limites à jornada de trabalho é tratar este tempo como medida quantitativa da prestação laboral. Nesse sentido, a Prof.^a Dra. Maria Luísa (2009, pp. 47-48):

“No contrato de trabalho, a posição jurídica básica do trabalhador é a de saber o que e quanto trabalho tem que dar e a do empregador saber por quanto dinheiro recebe essa prestação. Uma vez que esta não pode ser prestada pelo ser humano de forma

³³ Esse Projeto poderá ser acessado e votado mediante Consulta Pública no *site* do Senado (<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=162265>) e o seu texto inicial poderá ser acessado em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9554810&disposition=inline>.

ininterrupta, é necessário estabelecer limites; o tempo de trabalho constitui, por isso, a medida quantitativa da prestação de trabalho.”

Para além, estabelecer e manter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal sempre foi um objetivo idealizado pelo trabalhador, porém este é um direito que demonstra uma difícil materialização e conseguinte proteção. A história nos mostra a difícil tarefa de estabelecer limites ao trabalho.

O serviço e o trabalho escravo faziam confusão entre o trabalhador enquanto profissional/servo/escravo e o indivíduo enquanto ser religioso, ou seja, não se destacava na relação escravocrata o obreiro como indivíduo pertencente a uma família e a uma sociedade. Àquela época a atuação da igreja confundia o tempo do trabalho com o tempo da igreja, determinando, por exemplo, tempos de descanso mediante actividades devotas (ALVES, 2009).

Passada a Idade Média, o capitalismo assume o lugar do feudalismo e passa a tratar o trabalhador como meio para alcançar uma maior lucratividade possível, através da produção em larga escala e de jornadas laborais que chegavam até 18h diárias, para qualquer operário, incluindo mulheres e crianças.

Àquela altura, o trabalhador, de forma assídua, passa a pôr em pauta a questão do seu tempo, de forma a tentar promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Nesta esteira, como assertivamente argui o Prof. Martinez (2025, p. 465):

“Apesar de os trabalhadores atuarem como as engrenagens que os capitalistas não conseguiram criar, eles não poderiam ser comparados às máquinas. Isso é evidente. Por serem humanos, os operários manifestavam desejos igualmente humanos que envolviam uma divisão ponderada das horas que compõem o dia para atender não somente ao trabalho, mas também ao descanso, ao convívio social e ao lazer. É possível perceber o anseio pela organização social do trabalho numa antiga cantiga entoada pelos operários ingleses que pugnavam pelo estabelecimento de uma jornada equilibrada: oito horas para o trabalho, oito horas para o lazer e oito horas para o descanso, sem esquecer a ideia da justa retribuição: ‘Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shillings a day’.”

A partir daí, com a Revolução Industrial e o trabalho totalmente desumano, passou-se a ver a necessidade de se estabelecer legalmente limitações nas jornadas laborais. Desta forma, a

partir dos anos 1800 até ao início dos anos 1900 é que as horas diárias trabalhadas foram encontrando limites progressivos de 12 até 08h, caminho este que percorreu das categorias mais protegidas às menos protegidas, seguindo a cultura de cada país.

Desta feita, como abordado anteriormente, surgem normas regionais (como o 1º de Maio, etc.) que culminaram em ordenamentos de cunho internacional, como a Convenção Internacional da OIT de n.º 1 de 1919.

Por outro lado, a nível lusitano, esse contexto histórico é expressado na Constituição da República Portuguesa (CRP) determina como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores o limite máximo da jornada de trabalho, de forma a estabelecer para tanto as condições de trabalho, as quais, como bem doutrina Monteiro Fernandes³⁴, “devem ser respeitadas pelas estipulações individuais, pela organização do trabalho nas empresas e, também, pela regulamentação convencional coletiva”.

O Código do Trabalho (CT), como já mencionado no capítulo anterior, num contexto geral, dos artigos 203º ao 211º, disciplina a limitação da duração do trabalho em Portugal. Assim, estabelece que o período normal de trabalho não pode exceder a 8h diárias e a 40h semanais. Prevê ainda a extensão do trabalho diário em até 4h³⁵.

A Legislação Trabalhista Portuguesa traz ainda a ideia da “*Limite máximo da duração média do trabalho semanal*”, em seu artigo 211º, de forma a determinar que “*a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º*”.

Nesse sentido, é importante destacar as distinções terminológicas que a legislação e a doutrina portuguesa utilizam para dirimir questões que envolvem o tempo do trabalho.

A começar pelo *tempo do trabalho*, a Directiva 2003/83/CE de 4 de novembro, em seu art. 2º/1, o conceitua como “*qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional*”. Definição que recebe um acréscimo no art.

³⁴ FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, Almedina, 23ª edição.

³⁵ ROCHA, Isabel; PIMENTA, Nuno Gustavo (2023). Código do Trabalho, Porto Editora, 22ª edição, artigo 203º/1 e 2.

197º/1 do CT, o qual apresenta, para além da supramencionada descrição, o período que compreende as interrupções e os intervalos (o que será melhor debatido no subtópico a seguir); além da pequena diferença o termo “disposição” para o termo “adstrito a realização da prestação”.

Especificamente quanto à *disponibilidade*, a referida definição é extremamente importante para compreender o tempo de trabalho dos condutores de pesados. Neste sentido, o Prof. Monteiro (2023, p. 484) doutrina que:

“As aparentes clareza e simplicidade destas definições legais não permitem ocultar as dificuldades de aplicação que, por vezes, se suscitam. Em especial, a noção de ‘disponibilidade’ é susceptível de recobrir situações bastante variadas, nomeadamente no que toca aos médicos, que prestam serviços nos hospitais e aos profissionais de transporte.”

Outra definição importante é a do *Período Normal de Trabalho* (PNT), apresentada no art. 198º do CT. Tal dispositivo descreve este instituto como o tempo em “que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana” ao empregador. O PNT encontra limites no já supramencionado art. 203º do mesmo diploma legal.

Assim, o que ultrapassa o PNT, é considerado como hora suplementar, conforme preceitua o CT, em seu art. 226º/1, definindo a hora extraordinária como o serviço prestado fora do horário normal de trabalho.

Passadas essas definições e de forma a centralizar, mais uma vez, o assunto aos condutores de pesados, o Regulamento (CE) n.º 561/2006³⁶ estabelece em seu artigo 6º/1 e 2 o limite máximo de condução em até 09h diárias e 56h semanais, de forma a admitir que a jornada de trabalho seja extrapolada em até 1h extraordinária, porém dentro do limite de até duas vezes por semana. O mesmo dispositivo legal determina ainda que “*o tempo de condução total acumulado por cada período de duas semanas consecutivas não deve exceder 90 horas*”.

Importante ressaltar ainda que as mesmas regras previstas no supramencionado artigo 6º do Regulamento são também aplicáveis aos condutores profissionais independentes, sob a condição

³⁶ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>.

de obediência ao quanto previsto no artigo 4º/1 do Decreto-Lei n.º 117/2012, ou seja, o tempo de trabalho semanal desses motoristas não podem ultrapassar as 60h³⁷.

Ainda sob a óptica da legislação portuguesa, tem-se o instituto de *Banco de Horas*, pelo qual é suposta uma jornada de trabalho com horários fixos de forma que o trabalho que exceder à “hora-termo” de cada dia, poderá ser repostado ou compensado em tempo ou dia livres de folgas ou em dinheiro ou o conjunto dessas modalidades (art. 208º/4 do CT)³⁸.

Conforme o artigo 208º do CT, esse regime só poderá ser estabelecido mediante instrumento de negociação coletiva para um conjunto de trabalhadores ou para uma unidade económica, uma vez que, pelo artigo 10.º do/a Lei n.º 93/2019, fora revogado o dispositivo que versava sobre o banco de horas individual.

Já no âmbito da Legislação brasileira, para além da Convenção n.º 1 da OIT, tal instituto é preceituado primordialmente pelos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República (CF/88)³⁹. Apesar da referida Carta Magna ser posterior à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴⁰, esta desde o ano de 1943 já previa as limitações da jornada laboral.

O art. 59 da CLT estabelece a jornada laboral ao limite máximo de 08h para os trabalhadores num âmbito geral. Com a Lei dos Motoristas (Lei 13.103/2015)⁴¹ o art. 235-C foi incluído na Legislação Trabalhista para determinar que a duração normal do trabalho desses profissionais “*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*”.

Assim como em Portugal, a doutrina brasileira apresenta definições terminológicas importantes para uma melhor compreensão acerca da limitação do trabalho. A primeira dela é a *duração do trabalho*, que é entendida como aquela que compreende o tempo de trabalho atribuído legal ou contratualmente tendo por base a jornada e a carga horária semanal exigíveis. Terminologia esta que em muito se confunde com uma outra, a jornada de trabalho.

³⁷ Artigo 4º/2 do Decreto-Lei n.º 117/2012. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/117-2012-177778>.

³⁸ FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, Almedina. 23ª edição, p. 502.

³⁹ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

⁴⁰ Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

⁴¹ Acesso e: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm.

Entendendo que a duração de trabalho se refere ao tempo trabalhado de forma ampla (incluindo dias e semanas), pode-se definir, portanto, que a *jornada de trabalho* se refere apenas e estritamente ao labor prestado pelo obreiro ao seu empregador por um único dia. Por outro lado, como *carga semanal* entende-se como o tempo que abrange o conjunto de todas as jornadas realizadas pelo trabalhador naquela semana.

Assim, ao realizar a leitura do art. 235-C da CLT, entende-se que o mesmo está a outorgar uma limitação da jornada do trabalhador, até porque, de forma redundante – “jornada diária”, deixa explicitamente claro que o referido termo se refere a um único dia.

Ultrapassadas as pertinentes definições, é imperioso debater que a Lei dos Motoristas não previu nem incluiu no rol de artigos da Legislação Trabalhista um limite semanal do tempo laboral, diferente do quanto previsto em termos gerais, conforme art. 7º, XIII da CF/88⁴². Tal lacuna abre margem para ambiguidades neste ponto.

Por ser uma Legislação específica aos condutores de pesados, tal diploma peca ao se ausentar no tocante à previsão de um termo máximo para a duração do trabalho semanal, deixando a cargo do empregador que determine essa limitação. O que se difere, por exemplo, da legislação portuguesa que estipula o limite semanal de 56h semanais para os condutores empregados e 60h semanais para os condutores independentes, como já apresentado acima.

Essa grave lacuna põe em questão a segurança jurídica, do trabalho, da saúde e da proteção do trabalhador enquanto indivíduo que possui limitações físicas, psíquicas e sociais. Diante dessa brecha legislativa, essa mestrandia entende que se deve, portanto, recorrer aos limites constitucionais previstos, que estipulam o tempo do trabalho em 44 horas semanais, salvo disposição coletiva diversa, como bem determina o já mencionado art. 7º, XIII da Constituição do Brasil.

Por fim, importante ressaltar a adoção do *banco de horas*, o qual, para o Prof. Martinez⁴³, diferentemente do que entende a legislação e a doutrina portuguesas, “*não é propriamente sistema de compensação nem de prorrogação*”, de forma a concluir que, na verdade, “*é um*

⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm.

⁴³ Martinez, Luciano. Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez (2025), Saraiva Jur. 16ª Edição, p. 531 (e-book).

instituto singular que cumula o que de pior existe em ambos os sistemas". O que essa mestranda o acompanha pelo que será analisado a seguir.

No Brasil, o Banco de Horas somente pode ser pactuado por meio de negociação coletiva, conforme entendimento consolidado pela jurisprudência do TST⁴⁴. A problemática, porém, está no facto de que o mesmo pode ser abordado em duas modalidades.

A primeira dela é o *Banco de Horas Positivo*, pelo qual o empregador poderá exigir uma jornada laboral de até dez horas do empregado, mediante compensação e sem a previsão de retribuição – diferente do que se vê na legislação portuguesa, em que as horas a mais poderão ser compensadas ou retribuídas ou, a depender do caso, com a cumulação das duas benesses.

Ainda sobre essa modalidade, a supramencionada compensação tem previsão futura de cumprimento e fica a cargo ou à livre escolha do empregador aplicá-la no momento em que melhor lhe convier, de forma a obedecer, não obstante, ao limite máximo das dez horas diárias e da "*soma das jornadas semanais de trabalho previstas*" dentro de um ano, conforme preceitua o art. 59, §2º da CLT.

A segunda modalidade é o *Banco de Horas Negativo*, que fora instalada com o advento da Pandemia do Coronavírus 2019 (COVID-19), através da Medida Provisória n. 927, de 2020⁴⁵,

⁴⁴ COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (...) V - As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva. Súmula 85, V do TST. Acesso em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

⁴⁵ Medida Provisória n. 927, de 2020. Descrição da Ementa: Dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal. Permite, para enfrentamento dos efeitos económicos decorrentes do estado de calamidade pública, a adoção pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Dispõe sobre a jornada de trabalho para os estabelecimentos de saúde. Estabelece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória. Estabelece que Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora. Acesso em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>.

como uma das medidas a ser tomada pelo empregador para “*preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública*”.

Nessa categoria, conforme o disposto no art. 14 da referida medida, o empregador pode, portanto, exigir a prestação do trabalho posterior à jornada para compensar os dias que por este não foram trabalhados. Essa medida deveria ser tomada, portanto, em regime especial, mas, diferente do *Banco de Horas Positivo*, a modalidade prevista neste dispositivo poderia ser acordada mediante acordo coletivo ou individual.

Porém, como bem relembra o Prof. Martinez:

“O banco de horas apresentou-se ali de forma invertida, como um banco destinado a acumular horas sem trabalho para posteriormente ser exigida a prestação laboral. As coisas aconteceram, então, ao contrário, pois primeiro surgiu a situação de concessão das folgas para depois existir a exigência da prestação de horas adicionais, observado o limite de dez horas diárias.”

Diante de todo o exposto, é possível afirmar que a limitação da jornada de trabalho é fruto de uma longa e árdua construção histórica, marcada por lutas sociais que buscaram assegurar o mínimo de dignidade ao trabalhador, na tentativa de estabelecer uma fronteira entre o tempo dedicado à produção com aquele necessário à sua recomposição física, mental e social.

Porém, a luta ainda não teve o seu fim decretado. Embora esse direito esteja consagrado em diplomas internacionais e nacionais e em legislações específicas, sua efetividade ainda encontra obstáculos, principalmente nas categorias laborais submetidas a regimes diferenciados ou excessivamente flexíveis, como é o caso dos condutores de pesados.

No âmbito comparado, observa-se que tanto a legislação portuguesa quanto a brasileira avançaram na delimitação da jornada diária, ainda que com suas respectivas abordagens quanto à jornada semanal, no que tange ao trabalho dos motoristas profissionais.

Mais ainda, a utilização dos bancos de horas frequentemente beneficia o empregador em detrimento da saúde do trabalhador, uma vez que pode haver a possibilidade de manipulação do tempo laborado, somada à dificuldade de fiscalização das jornadas de trabalhadores externos e o cumprimento dos itinerários predeterminados pelo empregador, contribuindo, portanto, para um cenário em que o tempo de trabalho pode ultrapassar os limites legais sem a devida retribuição ou proteção.

É justamente neste contexto de sobrecarga e ampliação dos tempos de trabalho que surge a importância de uma análise detalhada dos limites mínimos dos descansos diários e semanais, cuja discussão é essencial para garantir a finalidade primeira da limitação da jornada: preservar a integridade física, mental e social do trabalhador.

A análise que se seguirá tratará desses limites, com especial enfoque na sua aplicação prática e nos desafios enfrentados pelos condutores de pesados no cenário laboral contemporâneo.

3.2. Limites mínimos dos descansos diários e semanais

Ultrapassada a temática quanto ao limite máximo da prestação laboral e suas implicações, é de extrema importância a análise quanto aos períodos mínimos de descansos diários e semanais.

Estes limites, resultados de toda uma luta histórica, estabelece um pilar essencial para uma construção de relações laborais equilibradas, de forma a reconhecer a dignidade do trabalhador e a necessidade de preservá-lo, no tocante à sua saúde física e psíquica.

a) *Limites Mínimos dos Descansos Diários – Intervalo Interjornada e Intervalo Intrajornada*

A começar pelos limites mínimos de descanso diário, o professor Monteiro Fernandes (2023, p. 520), entende que a prestação do trabalho subordinado implica na limitação da liberdade do obreiro, uma vez que envolve renúncia à disponibilidade dele próprio; pelo que o direito ao repouso lhe permite que disponha de si próprio de modo que não fique privado ao emprego. Desta forma, o doutrinador entende que o descanso assume *“um significado que vai além da mera regeneração da capacidade para o trabalho”*.

E esse entendimento coaduna com aquele pensado por Zenha Martins⁴⁶, o qual, ao analisar alguns pontuais Acórdãos do STJ⁴⁷, doutrina que o período de descanso é aquele em que o trabalhador não está vinculado à prestação laboral, de forma a dispor do seu tempo livre como melhor lhe convier.

⁴⁶ Artigo *“Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”* do Prof. João Zenha Martins, extraído da 4ª Edição dos Estudos APODIT (Associação Portuguesa de Direito do Trabalho), que fora coordenada por Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, sob o título *“Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional”*. 2018, p.65 (versão e-book).

⁴⁷ Ac. STJ de 05.07.2007 (MÁRIO PEREIRA), proc. n.º 06S2576 e Ac. RI. Cb. de 10.03.2016 (PAULA DO PAÇO), proc. n.º 250/13.0TTCTB.C1.

Mais ainda, Zenha apresenta um termo comumente utilizado na jurisprudência portuguesa, a “*absolutidade do domínio da vida privada do cidadão/trabalhador*” para determinar uma linha fronteira entre o tempo do trabalho e o tempo de descanso, pela qual o obreiro “*adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada*”, de forma a apresentar esse indivíduo como “*um cidadão que pré-existe ao conceito de trabalhador*”⁴⁸.

Assim como a imposição dos limites máximos do trabalho, o direito ao descanso diário ou semanal passou a ser determinado legalmente. A começar pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), idealizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e determinada em 10 de dezembro de 1948, o seu artigo 24 passou a preconizar a nível mundial o direito ao descanso, estabelecendo que “*toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas*”.

A partir de então, todos os países-membros da ONU, passaram a estabelecer regionalmente o direito à pausa para o obreiro. Especificamente, Portugal passou a integrar a referida organização em 1955 e Brasil, em 1945.

Trazendo as previsões legais para o contexto luso-brasileiro aqui estudado, pode-se iniciar pela União Europeia, que, por meio da Directiva 2003/88/CE, estabelece aos trabalhadores o direito ao período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre um dia de trabalho e outro (24h).

No seguimento da supramencionada Directiva, Portugal, em sua Constituição, estabelece no artigo 59º/1-d, o direito ao repouso e aos lazeres bem como ao descanso semanal. Alinhado à CRP, o Código do Trabalho estabelece como um período mínimo de descanso diário o gozo do trabalhador a 11 horas de repouso entre uma jornada laboral e outra, conforme artigo 214º/1.

Segundo Luís Menezes Leitão (2023, p. 333), esta obrigatoriedade é um regime especialmente aplicável aos trabalhadores que exercem actividade com flexibilidade de horários, como é o caso dos condutores de pesados. Pelo que o repouso se justifica, para tanto, “*à proteção da família, ao direito à cultura, ao direito a uma melhor preparação a vários níveis do trabalhador, em que se inclui a sua formação profissional*” (ROMANO MARTINEZ, 2023, p. 560).

⁴⁸ O conceito de “cidadão que pré-existe ao conceito de trabalho” que, apesar de ter sido muito bem colocado pelo Prof. Zenha Martins, é, na verdade, um termo criado por JOÃO LEAL AMADO – “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”.

Contudo, a Legislação Trabalhista Portuguesa apresenta suas exceções quanto ao limite mínimo de descanso diário, como bem prevê o artigo 214º/2-a-b, nos casos de “quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente”. Nestes casos, o repouso diário poderá ser reduzido, mas que permita a recuperação do trabalhador, conforme o n.º 3 do referido artigo.

Especificamente quanto aos condutores de pesados, os quais perfeitamente se enquadram no quanto previsto no artigo 214º/2-b CT, há ainda uma exceção quando estes profissionais estiverem submetidos a uma actividade que seja necessária a continuidade do serviço, como nos casos de transporte e distribuição de gás, água ou eletricidade ou de transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano, conforme artigo 207º/2-e-iv-viii.

O Prof. Monteiro Fernandes (2023, pp. 486-487), apresenta, neste sentido, a jurisprudência Portuguesa (STJ 19/11/2008 – P 0850930 [Sousa Grandão]), que acompanha o entendimento do TJUE no que se refere à questão do tempo de repouso e da disponibilidade do condutor de pesado:

“Assim, se o trabalhador permanece no seu local de trabalho e se encontra disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece disponível ou acessível para trabalhar, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador (por exemplo, no seu domicílio), esse período de tempo deve considerar-se como tempo de repouso’. A mesma diretriz tem sido aplicada, em especial, na área dos transportes rodoviários.”

Já para o intervalo de alimentação e descanso, em regra geral, o CT estabelece em seu artigo 213º/1 que o período para tal é de não inferior a uma hora nem superior a duas horas para um decurso laboral de cinco horas consecutivas ou a seis horas consecutivas – quando a jornada seja superior a 10 horas diárias.

Especificamente quanto aos condutores de pesados, o período para descanso dentro da jornada diária é de 45 minutos para cada período de quatro horas e meia de condução. Esta pausa, porém, poderá ser faseada em duas partes – a primeira de quinze minutos, que deverá ser seguida de uma outra, de trinta minutos⁴⁹.

⁴⁹ Artigo 5º da Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002 c/c Artigo 7º do Regulamento (CE) no 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006 . Acesso

No Brasil, de forma equiprada, mas com as suas devidas particularidades, a legislação também estabelece os períodos mínimos de descanso. A Constituição de 1988 não estabelece um repouso diário ao trabalhador, contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apoiada na Declaração dos Direitos Humanos, determina em seu art. 66 que entre duas jornadas de trabalho, deve haver um intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

A legislação sobre os condutores de pesado⁵⁰, nessa esteira, injeta na Lei Trabalhista o art. 235-C, § 3º. Porém, ao trazer o repouso diário para a realidade desses profissionais, permite o fracionamento desse descanso e a coincidência “*com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo*” estabelecida pelo Código de Trânsito Brasileiro (CTB)⁵¹, “*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*”.

Em regra geral, a CLT estabelece em seu artigo 71 que o período para tal é de não inferior a uma hora nem superior a duas horas para um decurso laboral que exceda seis horas consecutivas, não sendo, portanto, compreendido como tempo de trabalho (§1º).

Como na legislação portuguesa, a lei trabalhista brasileira também apresenta suas exceções. Nestes casos, o horário para descanso e/ou alimentação do obreiro poderá ser reduzido para, no mínimo, 30 minutos, mediante determinação do Ministro do Trabalho, após sua verificação sobre as instalações da empresa no que se refere às exigências de estrutura dos seus refeitórios, conforme preceitua o §3º do já supracitado art. 71 da CLT⁵². Esse horário também poderá exceder às duas horas previstas em lei, desde que prevista em acordo escrito ou contrato coletivo, como bem sinalizado no §1º do artigo em questão.

Especificamente quanto aos condutores de pesado, a CLT, por alteração promovida pela Lei 13.103/2015, determina em seu art. 235-C, §2º que “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” pelo CTB, salvo quando se tratar de motoristas profissionais enquadrados no rol do §5º do art. 71 da Lei Trabalhista, quais

em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?qid=1414673791407&uri=CELEX:32002L0015> / <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:02006R0561-20200820>.

⁵⁰ Lei 13.103/2015. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm.

⁵¹ Artigo 67 e seus parágrafos da Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro.

⁵² Essa previsão foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como A Reforma Trabalhista, que acrescentou o art. 611-A, de forma a trazer a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei quando se tratar, dentre outros temas, do intervalo intrajornada, “respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas” (inciso III).

sejam “os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem”.

Conclui-se, portanto, que os limites mínimos de descanso diário e interjornada, mais do que meros intervalos legalmente previstos, são instrumentos essenciais para garantir a dignidade, a saúde e a segurança do trabalhador, especialmente no tocante às actividades extenuantes como a dos condutores de pesados. O que, inclusive, será melhor explanado em outro subtópico deste mesmo capítulo.

Superadas essas reflexões, passa-se agora à análise do descanso semanal, intervalo de natureza diversa, mas complementar, que visa assegurar ao trabalhador uma desconexão mais ampla e integradora com sua vida pessoal e social.

b) Descanso semanal

O descanso semanal, também chamado de “*descanso hebdomadário*” (MARTINEZ, 2023, p. 562) é mais um dos direitos atribuídos ao trabalhador e que serve como instrumento para a sua recuperação psíquica e social e que lhe permite dispor da sua liberdade para desfrutar de lazer e convívio familiar.

Assim, pode-se iniciar a análise através da DUDH, que em seu já supracitado artigo 24 prevê o repouso ao trabalhador bem como o direito de ter um limite na duração da sua prestação laboral.

No âmbito europeu, a Directiva 2003/88/CE determina, em seu artigo 5º, que os Estados-membros devem assegurar que todo trabalhador tenha direito, “*por cada período de sete dias, a um período de descanso mínimo ininterrupto de 24 horas, às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário*”, salvo as devidas exceções.

Em Portugal, em termos gerais, tal direito está assegurado na Constituição da República, em seu artigo 59º/1-d), sendo devidamente regulamentado nos artigos 232º a 235º do Código do Trabalho. De acordo com o artigo 232º/1 da referida Legislação Trabalhista, o trabalhador tem direito a um descanso semanal de, pelo menos, um dia por semana, o qual, em regra, deve coincidir com o domingo (artigo 232º/2). Contudo, admite-se a possibilidade de fixação em outro dia da semana nos casos expressamente previstos nas alíneas “a)” a “e)” do já mencionado n.º 2 do artigo 232º, ou seja, nos casos justificados pela natureza da actividade.

Mais ainda, conforme o artigo 233º/1 do CT, o descanso semanal deverá ser cumulado com o descanso diário, de forma que devem totalizar-se 35 horas de repouso ao obreiro, salvo as exceções previstas no n.º 3 do mesmo artigo⁵³. Esta previsão da legislação trabalhista acaba por coadunar o quanto previsto no artigo 5º da já mencionada Directiva 2003/88/CE.

Por outro lado, o art. 232º/3 prevê a possibilidade do descanso semanal complementar, abrangendo a “*semana inglesa*” (descanso semanal + período suplementar de meio dia) e a “*semana americana*” (descanso semanal + período suplementar de um dia completo), as quais têm seu regime aplicado “*mais próximo do estabelecido para os feriados obrigatórios, designadamente no tocante ao aspecto central do tratamento dado às situações em que é prestado serviço em tais dias*” (FERNANDES, 2023, p. 529).

Já quanto à remuneração do descanso semanal, o Prof. Monteiro Fernandes (2023, pp.528-529), entende que, apesar de o Legislador prever três soluções distintas para as situações elencadas nos artigos 256º/3 (faltas injustificadas antes ou após o repouso semanal), 271º (que considera apenas os dias de trabalho como dias remuneráveis) e 366º (considera remuneráveis todos os dias de um mês):

“Nada impede que os instrumentos de regulamentação coletiva e os próprios contratos individuais imponham explicitamente o pagamento do dia de descanso semanal, benefício que, de resto, quase só assume sentido útil tratando-se de trabalhadores cuja remuneração seja calculada com base no *dia*.”

Mas, em linhas gerais, diferentemente das interrupções dentro da jornada de trabalho – *repouso intrajornada* – tanto o descanso diário quanto o semanal não são remunerados na legislação portuguesa. Nesse contexto, doutrina Pedro Romano (2023, p. 573) o seguinte:

“De facto, ao contratar-se um trabalhador sabe-se que não vai desenvolver a actividade durante determinadas horas da sua jornada de trabalho, bem como no dia de descanso semanal obrigatório. Por isso, o ordenado será estabelecido tendo em conta o número de horas que trabalha por dia e o número de dias que trabalha por mês, não estando previsto no salário a retribuição das horas de repouso diário nem do dia de descanso

⁵³ Art. 233º/ 3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável: a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho; b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza; c) Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e); d) Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

semanal obrigatório. O mesmo se diga quanto ao descanso semanal complementar, se este resultar do contrato ou da convenção coletiva.”

Especificamente quanto aos condutores de pesados, o Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, que regula os tempos de condução e repouso no setor dos transportes rodoviários, estabelece em seu artigo 8º/6 que os condutores devem gozar, de um repouso semanal regular que “*deve começar o mais tardar no fim de seis períodos [e não de sete, como previsto na legislação geral] de 24 horas a contar do fim do período de repouso semanal anterior*”. Entende-se, conforme o citado regimento, como “descanso semanal regular” aquele de, pelo menos, 45 horas consecutivas (artigo 4º).

Contudo, admite-se, porém, a redução do descanso semanal para 24 horas, desde que a compensação ocorra “*mediante um período de repouso equivalente, gozado de uma só vez, antes do final da terceira semana a contar da semana em questão*” (artigo 8º/6), o que cria margem de flexibilidade, mas também de extrema vulnerabilidade, diante das pressões operacionais do setor.

Neste aspeto, o artigo 207º/2 do CT prevê exceções quando a organização da jornada de trabalho exigir continuidade de serviço, como é o caso dos motoristas de transporte de mercadorias essenciais. Nestes casos, o período de referência⁵⁴ pode ser aumentado para seis meses.

No Brasil, o direito ao intervalo *intersemanal*, também conhecido como *hebdomadário*, *descanso semanal remunerado* (DSR) ou *repouso semanal remunerado* (RSR) é tido como um direito social universal, que, de preferência, mas não obrigatoriamente – assim como em Portugal – deverá ser usufruído aos domingos, como bem previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal (MARTINEZ, 2025, p. 549).

Especificamente quanto ao DSR, na legislação brasileira há uma norma que versa diretamente sobre este assunto, qual seja a Lei n.º 605/1949, que determina, em seu art. 1º, o direito ao descanso de 24 horas consecutivas por semana, sem prejuízo da remuneração a todos os trabalhadores.

⁵⁴ Período de Referência é o instituto que, sob o regime da adaptabilidade, permite que o período normal de trabalho seja definido em termos médios, de forma a conceder que o PNT seja alargado mediante instrumento de regulamentação coletiva, conforme artigo 207º/1 do CT e Luís Menezes Leitão (2023, pp. 311-312).

A CLT, por sua vez, reforça tal garantia, com a devida previsão em seus arts. 67 a 70, de forma a estabelecer ainda que o trabalho aos domingos e feriados nacionais ou religiosos só serão permitidos mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

No que diz respeito aos motoristas de pesados profissionais, a CLT, nos termos acrescidos pela Lei n.º 13.103/2015, determina em seu art. 235-D o descanso semanal remunerado por semana ou fração trabalhada de, no mínimo, 35 horas (24 horas de DSR + 11 horas de repouso diário) para viagens de longa distância com duração superior a 7 dias, *“usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso”*. Nestes casos, a Lei ainda determina que *“a cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata”* o caput do mencionado art. 235-D, *“fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos”* (§2º).

A CLT ainda prevê o fracionamento do DSR em 2 momentos: *“sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem”* (§1º, art. 235-D) e o outro, obviamente, a conter o período restante, qual seja, as 5 horas.

No que diz respeito à remuneração desse direito e aos condutores de pesados nomeadamente, o art. 7º da Lei n.º 605/1949 determina o seguinte: *a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; e b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.*

Dessa forma, o descanso semanal remunerado configura-se como um direito essencial do obreiro, com fundamento constitucional e respaldo em normas internacionais, cujo objetivo é garantir a recuperação física, psíquica e social do trabalhador.

Ainda que existam exceções e adaptações específicas — nomeadamente no caso dos condutores de pesados —, as legislações portuguesa e brasileira convergem na proteção do cerne do direito ao repouso, o qual deve ser analisado e aplicado de forma sistemática e finalística, a fim de evitar o seu descumprimento e a sua descaracterização, para além de assegurar a efetiva preservação da dignidade do trabalhador

A proteção deste direito é de extrema importância – e não à toa –, uma vez que, assim como o repouso diário e dentro da jornada, a finalidade na sua manutenção é justamente salvaguardar

os bens mais importantes do trabalhador, desde a sua dignidade até a sua vida social. O que será devidamente exposto no subtópico a seguir.

3.3. Responsabilidade e bens protegidos

O regime jurídico que tutela a duração do trabalho, nomeadamente num contexto luso-brasileiro, não se delimita apenas à fixação de fronteiras figurativas de tempo, mas concretiza a proteção de bens jurídicos essenciais do trabalhador, entre os quais se destacam a dignidade, a segurança, a saúde, o bem-estar psicossocial e, sobretudo, o convívio familiar – desenvolvido, justamente, na conciliação entre o trabalho e a família.

A jornada de trabalho, neste contexto, configura-se como elemento sensível e quantitativo – como bem falado anteriormente – da equação entre produtividade e proteção, de forma a exigir do legislador e do empregador um constante equilíbrio entre os interesses económicos da actividade e os direitos fundamentais do empregado. Assim, como bem aludido pela Prof.^a Dra.^a Luísa Alves (2009, p. 48), a delimitação do tempo de trabalho significa, por contraposição, a delimitação do tempo de descanso – e *vice e versa*.

Neste mesmo sentido, o entendimento do Prof. Zenha Martins (2018, pp. 27-28):

“As políticas relativas ao tempo de trabalho aparecem, tal como e, em outrora, como um importante estímulo à empregabilidade e em simultâneo, como um instrumento eficaz de redução dos custos com o factor trabalho. Mas elas ligam-se, antes do mais, à necessária tutela da dignidade da pessoa humana e à protecção da integridade física e psicológica do trabalhador, bem se compreendendo, por isso, a impreteribilidade dos objectivos legais referentes à limitação do e a inerente necessidade de preservação período normal de trabalho de espaços de repouso destinados à recomposição de energias dos trabalhadores, enquadramento que, mostrando atinência com a ordem pública, foi renovadamente consolidado com o n.º 2 do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.”

Num contexto internacional, a Organização Internacional do Trabalho, desde sua criação, tem reconhecido a limitação da jornada como uma das medidas centrais para a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e para uma consequente melhoria das condições de vida e trabalho, como já consagrado na supramencionada Convenção n.º 1 (1919), no que se diz respeito ao descanso semanal.

Esse padrão internacional foi (e tem sido) reafirmado ao longo do tempo, sobretudo diante dos efeitos maléficos que o excesso de trabalho provoca sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Tal referência foi ainda reforçada pela também já mencionada Directiva 2003/88/CE da União Europeia, que trata da organização do tempo de trabalho como instrumento para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores (artigo 1º/ 1).

Num contexto legislativo português, a CRP é clara ao determinar em seu artigo 59º/1-b que os trabalhadores têm direito a uma organização laboral em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a possibilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, estabelecendo, para tanto, limites máximos de jornada, bem como os períodos de descanso.

Em seguimento à norma Constitucional, o Código de Trabalho Português estrutura essa organização de forma objetiva através do controlo do tempo de trabalho, de maneira a priorizar a dignidade, a saúde e a segurança do trabalhador. Reconhecendo ainda que o obreiro é um sujeito dotado de direitos e possibilitando a ele uma disposição de proteções com reflexos subjetivos, que atendem desde a sua personalidade até ao seu convívio social. Ou seja, vendo as garantias trabalhistas como demandas que extrapolam o contrato do trabalho e a sua jornada.

Assim como na norma internacional e portuguesa, no Brasil, a Convenção n.º 1 (1919) e a dignidade do trabalhador servem de base para todas as outras garantias. Principalmente pelo facto de este direito representar uma vitória sobre a condição escravocrata que o país vivenciou durante anos e que hoje, até a sua condição análoga, configura crime⁵⁵.

A Constituição Federal da República do Brasil preconiza o direito fundamental da dignidade da pessoa humana em seu art. 1º, III e, em respeito e a partir dele, determina em seu artigo 7º as garantias e direitos que envolvem a organização laboral, de forma a estabelecer uma duração razoável ao trabalho, bem como a prever os limites de jornadas e os devidos repousos.

Seguida da Carta Magna está a CLT, que em seu art. 223-C apresenta os bens juridicamente protegidos do trabalhador enquanto pessoa física, quais sejam: “*a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física*”.

⁵⁵ Código Penal Brasileiro - Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

Garantindo ainda a indenização em caráter extrapatrimonial caso as referidas garantias sejam violadas.

No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se o *Princípio da Indisponibilidade de Direitos* que, para além de basear, reforça a proteção dos direitos trabalhistas e impõe ao trabalhador que ele mesmo os conheça e proteja, como bem exemplificado nos arts. 9º e 10 da CLT⁵⁶. O referido princípio surge após uma longa e histórica construção do direito trabalhista no Brasil.

Especificamente quanto aos condutores de pesados, os riscos se potencializam de forma exponencial. Isto porque essa actividade exige atenção contínua, resistência e um preparo físico e emocional, além de jornadas longas que provocam o afastamento do empregado do seu núcleo familiar.

E na ideia de prevenção desses riscos é que se desdobram tanto a legislação europeia (Regulamento (CE) n.º 561/2006) quanto a legislação brasileira (Lei n.º 13.103/2015) no para estabelecerem limites e intervalos obrigatórios, de maneira a mitigar o desgaste físico e psicológico, para além de evitar que acidentes aconteçam. Ou seja, os bens jurídicos protegidos aqui extrapolam aqueles que englobam apenas esses trabalhadores dentro da sua relação laboral, para alcançar terceiros que partilham da mesma via que esses.

Não obstante, a efetividade dessas normas depende diretamente do comprometimento do empregador com o controlo sobre o tempo de trabalho, bem como da fiscalização estatal e da autonomia negocial coletiva responsável por essa categoria de trabalhadores – o que, inclusive será debatido no subtópico a seguir, nomeadamente quando essas gestões são colocadas diante da prática do dia-a-dia. E essa gerência é uma obrigação da entidade patronal e um direito-dever do empregado.

Importante também destacar que nos dias atuais, quando esses bens jurídicos são violados e essa quebra incorre em acidente ou doença profissional, já se enxerga a família deste trabalhador como a sua extensão. No Brasil, por exemplo, o TST⁵⁷ decidiu recentemente que acidente de trabalho pode gerar danos de cunho material e extrapatrimonial à família do

⁵⁶ CLT - Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

⁵⁷ ARR 0020633-46.2017.5.04.0601, 25 de fevereiro de 2025. Min. Rel. Fabrício Gonçalves – 6ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3071393647/inteiro-teor-3071393665>.

acidentado, de forma a entender que todos acabam por se envolver direta (empregado-empregador) e indiretamente (familiares)⁵⁸.

Em resumo, superado o bem jurídico da dignidade da pessoa do trabalhador e tudo quanto fora explorado acima, importante elucidar, dentre outros, específica e nomeadamente os demais bens da seguinte forma:

- a) Saúde Física: ergonomia⁵⁹ do condutor com o acento e o volante – de forma que lhe seja propiciado uma postura adequada e o menor impacto possível com o tempo de condução e a vibração que o automóvel transmite aos seus membros superiores e inferiores, com o objetivo de evitar uma doença profissional (ex.: lesões musculares, dorsalgias etc.), agravamento de uma doença pré-existente (ex.: a lombalgia) ou um acidente⁶⁰. Aqui se faz presente o dever do empregador sobre a saúde e a segurança do trabalho (SST);
- b) Saúde Psíquica: estritamente relacionada à pressão no exercício da actividade, bem como no que se refere aos períodos de descansos (evitando-se a fadiga, por exemplo) e aos factores externos, como a condução de terceiros e condições do tráfego (ex.: imprudência, congestionamento, etc.). Aqui também se faz presente o dever do empregador sobre a SST, para além do seu poder diretivo;
- c) Bem-estar Psicossocial: relacionado com o nível de satisfação ao ambiente e organização do trabalho, bem como o seu comprometimento e envolvimento. Nesta questão, há uma linha tênue entre a subjetividade do trabalhador e o ambiente laboral que o empregador proporciona, para além das relações interpessoais. Nessas situações, o stress, a dificuldade de relacionamento, a desmotivação, a sobrecarga e etc., põem em risco essa garantia (FREITAS, 2022, p. 672);

⁵⁸ Nesse sentido, o brilhante entendimento do Luís Freitas (2022, p. 129): “Quando a lesão causa a morte, as consequências são ainda mais graves pois que, além da dor motivada pelo luto, muitas vezes regista-se o desmoronamento da estrutura de sustento do agregado familiar, quando é o sinistrado a contribuir, em maior medida, para a economia doméstica”.

⁵⁹ A ergonomia é o conjunto de regras que regem o trabalho mediante o estudo do funcionamento do homem na sua actividade profissional e “os seus critérios de aplicação convergem para a protecção da saúde física e psíquica dos trabalhadores, ao mesmo tempo que permitem o desenvolvimento das suas capacidades profissionais” (FREITAS, 2022, p. 629).

⁶⁰ Como bem preceituado por Luís Conceição Freitas (2022, pp.571-574), “uma vibração mecânica é um movimento oscilatório de um corpo em torno do seu ponto de equilíbrio” e a exposição a essa oscilação contínua e prolongada, como no caso do volante, se ultrapassar o limite de exposição de 5m/s² já provoca danos à saúde desse profissional – mas não apenas isto como outros factores: capacidade, amortecedores do veículo e etc., bem como a força, peso e estilo de condução. Já no que se refere à prevenção, Luís (2022, pp 129-130, 477-479, 575) ainda afirma que medidas organizacionais relacionadas ao horário de trabalho que incluam períodos de descanso apropriados são o ponto-chave para que se evitem o acidente ou a doença profissional, os quais, segundo ele, provocam danos ao trabalhador que extrapolam os termos financeiros.

- d) Convívio Social e Familiar: apesar de não ser de responsabilidade do empregador, o trabalhador só poderá exercer esse convívio mediante uma relação laboral que obedeça aos preceitos da duração razoável e que respeite os limites do indivíduo para que ele também possa planejar e dispor da sua vida fora das balizas patronais.

Dessa forma, a proteção da jornada não se resume a um debate meramente técnico sobre organização laboral e os respectivos períodos de descanso, mas alcança uma dimensão ética, constitucional, moral, de segurança privada (trabalhadores) e pública (toda a coletividade), pois compromete diretamente os pilares da existência digna do trabalhador, nomeadamente a preservação de sua saúde, a segurança nas tarefas desempenhadas e a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e social.

A responsabilidade, nesse contexto, é compartilhada entre Estado, empregador e sociedade, que devem reconhecer que a integridade do trabalhador é bem jurídico inegociável e que deve ser colocada em prioridade quando houverem desafios práticos, os quais serão debatidos a seguir.

3.4. Questões práticas e desafios

Apesar de toda uma base robusta, tanto na esfera legislativa quanto na aplicação jurídica luso-brasileira – a nível de jurisprudência –, que norteiam os direitos relacionados à jornada e ao respetivo controlo dos condutores de pesado, a efetividade dessas garantias no dia-a-dia laboral depara com inúmeros entraves.

O trajeto entre o plano normativo e a prática revela uma rede densa de factores económicos, culturais, institucionais, logísticos e fiscalizatórios que dificultam a eficácia integral dos direitos trabalhistas aqui discutidos. Mais ainda quando se trata da categoria dos condutores de pesados, cuja actividade, por si só, já é marcada pela itinerância, pressão do tempo e assimetria na relação do poder diretivo do empregador.

A fronteira entre o direito previsto e a sua fruição efetiva expõe debilidade de mecanismos de controlo e fiscalização, para além da limitação de recursos disponíveis ao trabalhador para que possa reivindicar os seus direitos.

É sabido que, apesar da robustez na legislação quanto à gestão do tempo desses trabalhadores, na prática, há uma adaptação dessa garantia por parte dos empregadores, para

que sejam priorizados, portanto, a produtividade imediata e lucro empresarial em detrimento da segurança e da saúde dos seus empregados.

Esse desequilíbrio entre a norma e a realidade será analisada adiante, à luz de dados empíricos, de estudos e de estudos, de forma a percorrer de forma um tanto rasa sobre a jurisprudência – vez que o debate neste ponto terá capítulo próprio – para clarificar os principais desafios enfrentados por esses profissionais.

a) *Lacunas Legislativas*

Como já analisado supra, as legislações luso-brasileira apresentam lacunas que permitem uma quebra em sua efetividade.

Em Portugal, por exemplo, é prevista a hora extraordinária, tanto no sentido da *força maior e indispensável para o prejuízo grave para a empresa* quanto na sua relação com o que a doutrina (FERNANDES, 2023) apresenta como *Iniciativa do Trabalho Suplementar*.

Esse instituto, sob o olhar desta mestranda é extremamente importante, mas também perigoso, no sentido de colocar a encargo do condutor de pesados, especificamente, a escolha de, por exemplo, reduzir os seus intervalos (assunto que será melhor debatido no subtópico a seguir) para que consiga cumprir o itinerário dentro do prazo predeterminado pelo seu empregador. Essa ponderação é extremamente pertinente, uma vez que o referido instituto traz a ideia de que o empregador não tenha ciência ou não possa controlar a jornada laboral de um empregado que, como o condutor de pesados, presta um serviço fora das instalações da empresa.

Sob esta óptica, ao analisar o art. 268º/4 do CT, entende-se que ainda que o trabalho suplementar não tenha sido exigido pelo empregador ou não for previsível a sua oposição, deverá ser pago por esse. O que a nível financeiro, é uma benesse para o empregado, mas a nível físico e no que diz respeito a sua saúde, é extremamente hostil, principalmente pelo facto dessa possibilidade acontecer por imposição do interesse empresarial, “indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave”, como bem determina o art. 227º/2 do CT.

A questão em torno desse instituto é quando o banco de horas se torna negativo, no sentido de, no final da sua apuração, o trabalhador estiver em débito ao invés de saldo. Nestes casos, o Prof. Monteiro (FERNANDES, 2023, p. 502) entende que “*haverá lugar a compensação em tempo de trabalho, quer imediatamente, quer transitando o saldo para o período seguinte*”, de forma a

trazer à baila base fundamental no art. 226º/3-f para que o trabalhador preste um serviço a mais, diverso daquele entendido como hora suplementar, para compensar o referido saldo negativo que o mesmo tem diante da empresa.

Já dentro da norma brasileira, pode-se encontrar lacuna, nomeadamente a voltada para o Banco de Horas apresentado durante a Pandemia da COVID-19, através da Medida Provisória n. 927, de 2020 – já analisada no subtópico 3.1.

Isto porque, mesmo após a revogação da referida Medida Provisória, vê-se a utilização do *Bando de Horas Negativos* de forma assídua, até mesmo pelo facto de não existir uma norma que contraponha esta prática. Especialmente para os condutores de pesados, o que se observa é a utilização deste mecanismo, como meio de favorecimento ao empregador.

Esta humilde mestranda presenciou casos em que o Banco de Horas era firmado, o empregador manipulava a folha de ponto de forma automática e, no final da relação trabalhista, ao invés de os empregados terem horas acumuladas que não foram compensadas e que, portanto, deveriam ser pagas no ato da rescisão, tinham as suas verbas rescisórias descontadas, sob a alegação de que, na verdade, deviam horas à empresa. O que pôde ser comprovado mediante prova testemunhal.

Outra questão na norma portuguesa é a compensação do descanso semanal reduzido, conforme o Regulamento (CE) 561/2006, mas não se determina uma estrutura clara e mínima quanto ao cumprimento da mesma tampouco quanto aos locais de repouso ou supervisão reforçada.

Enquanto que no Brasil só se determina o descanso semanal para empregados submetidos a viagens de longa distância (7 dias), conforme o art. 235-D da CLR, mas deixa à margem legislativa, os empregados que realizam percursos de curtas distâncias, mas que, por vezes, trabalham tanto quanto ou até mais do que aqueles.

Neste caso, como seria computado e concedido o descanso semanal remunerado do obreiro? A solução para tanto, conforme o entendimento desta mestranda, é que seja aplicável a previsão geral contida tanto na CLT quanto na Lei n.º 605/1949, ambas já mencionadas acima. Isto para que se preserve o direito à dignidade do trabalhador, preceito tão aclamado e protegido, inclusive a nível internacional.

E este argumento se funda, inclusive, na OJ n.º 410 do TST/SBDI-1⁶¹, a qual determina que o DSR concedido após o sétimo dia de trabalho consecutivo viola o art. 7º, XV, da CF/88, cuminando, inclusive no seu pagamento em dobro, de forma a considerar, portanto, a supressão do repouso e a prestação laboral do obreiro quando deveria daquele direito usufruir.

O que se iguala ao quanto previsto no art. 9º da Lei do Repouso Semanal Remunerado, que determina que o pagamento da respectiva remuneração deverá ser feito em dobro, salvo se o empregador conceder e determinar um outro dia compensatório para a referida fruição. O que fora perfeitamente consolidado através da Súmula 146 do TST⁶². Importante ressaltar também que as horas extraordinárias habitualmente prestadas também serão computadas no cálculo do DSR⁶³.

Outra lacuna legislativa brasileira é no tocante ao repouso do condutor de pesados previsto no art. 235-C, § 3º da CLT e o fracionamento desse descanso com a coincidente usufruição durante a parada obrigatória prevista no CTB.

Neste ponto, deve-se fazer algumas reflexões. A primeira delas é que, apesar de o CTB trazer conceitos relacionados aos profissionais de pesados, como nomeadamente o tempo de direção ou de condução como aquele em que apenas compreende “*o período em que o condutor estiver efetivamente ao volante, em curso entre a origem e o destino*” (art. 67-C, § 4º), traz também a ideia de que o descanso diário do condutor poderá ser, inclusive, dentro do próprio veículo. Vejamos:

Art. 67-C, §3º do CTB. O condutor é obrigado, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, a observar o mínimo de 11 (onze) horas de descanso, que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no § 1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso.

⁶¹ Acesso em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/orientacoes-jurisprudenciais/orientacao-jurisprudencial-oj-n-410-do-sdi1-do-tst/1627583759>.

⁶² Súmula 146, TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Observação: (incorporada a Orientação Jurisprudencial n.º 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Acesso em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

⁶³ Súmula 172, TST. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado n.º 52). Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Acesso em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

Assim, pode-se questionar se esse tempo de descanso pode ser usufruído dentro do veículo em movimento, nos casos em que dois motoristas partilham da viagem para cumprir o itinerário da empresa. Esse período de repouso efetivamente se trata de um intervalo que permita ao profissional uma regeneração do seu estado físico e da disponibilidade que ele próprio tenha quanto ao seu tempo? A resposta, obviamente, é não.

E essa resposta é completamente fundamentada e determinada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) do Brasil em setembro de 2021, mediante o julgamento da validade da Lei dos Caminhoneiros⁶⁴. Nessa deliberação, o Egrégio⁶⁵ Tribunal entendeu que:

“Não há como se imaginar o devido descanso do trabalhador em um veículo em movimento, que, muitas das vezes, sequer possui acomodação adequada”.

(...)

“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.”

A segunda reflexão a ser feita é quanto ao fracionamento desse período de repouso, assemelhando-se ao fracionamento do descanso intrajornada. Ora, esse fracionamento não implicaria diretamente na recuperação física e cognitiva do condutor de pesado? Ao desmembrar este horário, o motorista não estaria colocando em risco a sua própria segurança e a de terceiros? Por óbvio, a resposta para essas duas perguntas é sim.

Num primeiro momento, no mesmo julgamento, o STF em 2023 declara inconstitucional o fracionamento do descanso diário bem como a sua coincidência com o tempo de parada

⁶⁴ STF invalida dispositivos da Lei dos Caminhoneiros sobre tempo de espera, jornada e descanso. Plenário realizado em 15 de setembro de 2021, para o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI n.º 5322. Ementa: (...) Inconstitucionalidade de normas da Lei 13.103/2015 ao prever hipóteses de descanso do motorista com o veículo em movimento. Prejuízo ao descanso efetivo do trabalhador. Acesso em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925> e em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205322%22&base=acordaos&si nonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true.

⁶⁵ Apesar de em Portugal essa expressão estar em desuso, no Brasil a mesma é bastante presente nas petições de advogados e em decisões para destacar a distinção e a nobreza dos Tribunais Superiores.

obrigatória determinada pelo CTB⁶⁶. Em 2024, o Ilustre Tribunal decide que esse fracionamento será constitucional desde que previsto em acordo ou convenção coletiva⁶⁷.

Ainda dentro do fracionamento do descanso interjornada e intrajornada e levando-se em consideração os motoristas de pesados que transportam mercadorias e que, portanto, estão elencados nos profissionais gerais do art. 235-C, §2º da CLT, como fica o intervalo intrajornada coincidente com a parada obrigatória determinada pelo CTB? Mais clara e hipoteticamente, quando esta contingência ocorrer muito antes ou muito após o horário ideal para a usufruição deste intervalo, pode-se considerar que o obreiro, de facto, gozou deste direito? Para esta resposta, o Prof. Luciano Matinez (2025, p. 545):

“Dessa forma, para que se alcance a finalidade restaurativa do ânimo físico e mental do empregado, o intervalo, além de dever ser respeitado no que diz respeito à sua dimensão, precisa estar posicionado aproximadamente no meio da jornada total de trabalho. Diz-se isso porque a concessão de um intervalo bem antes do meio da jornada levará o trabalhador a esgotar-se mais rapidamente no segundo e mais extenso bloco temporal;

⁶⁶ Decisão em 05/07/2023, Procedente em parte – Tribunal Pleno – Sessão Virtual: O Tribunal conheceu parcialmente da ação direta e, nessa extensão, julgou parcialmente procedente o pedido, declarando inconstitucionais: (a) por maioria, a expressão “sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei n.º 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 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período”, prevista na parte final do § 3º do art. 235-C, vencido o Ministro Nunes Marques, que julgava inconstitucional a totalidade do § 3º (...). Acesso em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925>.

⁶⁷ EMENTA: REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE MOTORISTA. LEI 13.103/2015. RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS (CF, ART. 7º, XXVI). SITUAÇÃO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO E SOCIAL QUE PERMITE A MODULAÇÃO DE EFEITOS EX NUNC. GARANTIA DE SEGURANÇA JURÍDICA. EMBARGOS DA AUTORA PARCIALMENTE ACOLHIDOS. 1. Nos processos objetivos de controle de constitucionalidade, terceiros estranhos à relação jurídico-processual não possuem legitimidade para apresentar pedido ou interpor recursos, conforme disposição do art. 7º da Lei 9.868/1999 e do art. 169, § 2º, do RISTF. Precedentes. Da mesma maneira, amicus curiae não possui legitimidade para interpor recursos em sede de controle abstrato de constitucionalidade. Precedentes. 2. O PLENÁRIO reconheceu a autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF) ao afirmar a constitucionalidade da redução e/ou fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas profissionais, desde que ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho. 3. A jurisprudência do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL admite o conhecimento de embargos declaratórios para a modulação da eficácia das decisões proferidas em controle concentrado de constitucionalidade, desde que estejam presentes o excepcional interesse público e social, bem como razões de segurança jurídica, os quais justificam o parcial acolhimento do pedido para conferir efeitos ex nunc ao acórdão embargado. 4. NÃO CONHECIMENTO dos Embargos de Declaração opostos pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação Nacional do Transporte – CNT. 5. CONHECIMENTO E PARCIAL PROVIMENTO dos embargos de Declaração opostos pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT para (a) reiterar o reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF); (b) modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, atribuir-lhes eficácia ex nunc, a contar da publicação da ata do julgamento de mérito desta ação direta. (ADI 5322 ED, Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relator(a): Mín. ALEXANDRE DE MORAES. Julgamento: 14/10/2024, Publicação: 29/10/2024). Acesso em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerIncidente=%22ADI%205322%22&base=acordaos&si nonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true.

do mesmo modo, um intervalo concedido com excessivo atraso não chegará a tempo de evitar a extenuação do trabalhador.

Em termos de posição topológica, portanto, o intervalo, considerada uma jornada de oito horas, deve ser concedido logo depois de trabalhada a quarta hora diária, sendo tolerável que ele seja oferecido um pouco antecipadamente ou um pouco depois. Menos do que isso, fará com que o intervalo não tenha o sentido, desafiando-se, assim, a pretensão de pagamento de indenização substitutiva, a critério do magistrado.”

Outras reflexões ainda poderiam ser feitas quanto a este direito, como o gozo ao intervalo intrajornada quando a sua ocorrência seja possível ou em ambiente onde não exista condições para a alimentação ou para o descanso. Ambas situações podem corriqueiramente ser a realidade dos condutores de pesados. Contudo, como bem doutrina o Prof. Luciano (2025, 546), essas ocorrências podem acarretar indenizações para os trabalhadores, pois a quebra do padrão deste intervalo incorre na indignidade do obreiro.

Uma outra reflexão é o facto de a violação, total ou parcial, do intervalo intrajornada ensejar em uma *remuneração de natureza indenizatória*, conforme a nova redação dada pela Reforma Trabalhista ao art. 71, §4º da CLT; quando antes, a referida remuneração compensatória correspondia a um acréscimo sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho⁶⁸.

b) Demais Desafios: Acidentes, Descumprimento da Lei e Excessivo Controlo dos Empregadores sobre a Entrega das Mercadorias em Tempo Hábil

Em termos gerais, é sabido que os desafios dos condutores de pesados num contexto luso-brasileiro são praticamente os mesmos em ambos os países. Em Portugal, se tem um espaço geográfico maior quando o deslocamento é estendido para outros países da Europa (o que é a regra) e, no Brasil, a própria geografia acabar por obrigá-los a enfrentar demasiadas horas e quilómetros de viagem.

⁶⁸ Neste aspeto, o Prof. Bezerra Leite (2025, p. 449 – Ebook) entente que essa regra “é flagrantemente inconstitucional, na medida em que viola o caput do art. 7º da CF, porquanto impõe uma condição contrária à melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores, seja por retirar a natureza salarial da vantagem remuneratória, seja por frustrar a efetivação do direito fundamental ao repouso intrajornada, estimulando a prática empresarial de desconstrução dos direitos sociais dos trabalhadores”.

Conforme informações da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) cerca de 10.000 pessoas morrem anualmente nas estradas europeias, das quais, cerca de 13% (1300) são condutores profissionais de pesados⁶⁹.

Enquanto no Brasil, a Confederação Nacional de Transportes (CNT) informou em 2019 que as mortes nas estradas por ano somam cerca de 50mil, sendo os condutores de pesados cerca de 20% desse valor total⁷⁰. Em 2024, houve um aumento no número de mortes de 26%⁷¹.

Ainda neste ponto, uma semelhança alarmante entre os países pode também ser a causa desses acidentes: motoristas inexperientes, sem formação adequada ou que, através de fraudes, obtiveram a licença para conduzir. Isso pode ser claramente atestado pelo estudo “*Acidentes de Trânsito no Transporte de Cargas: Estatísticas e Prevenção*” realizado pelo Instituto Paulista de Transporte de Cargas (IPTC)⁷² e conforme sites de notícias portuguesas, como o *Jornal de Notícias*⁷³ e *Público*⁷⁴.

Contudo, os respetivos acidentes formam apenas uma parte de um conjunto de desafios que esses profissionais lidam diariamente, dentre os quais se pode destacar: falta de estrutura para o repouso ou a higiene; falta de tempo para gozar integralmente do seu horário de almoço/descanso; perturbações do sono – já que fruem do seu período de descanso diário dentro do automóvel (podendo, inclusive, ocorrer durante o veículo em movimento, quando se tem um outro profissional para partilhar a viagem e as tarefas); risco iminente de lesões – por queda ou peso – ao retirarem as mercadorias no ato das entregas; acometimento de doenças ocupacionais estritamente ligadas aos longos períodos de condução e à exposição a vibrações em excesso (provenientes do veículo em movimento) e ruídos.

Para além do abalo psicológico e sobrecarga mental decorrentes do excessivo controlo dos empregadores para que as mercadorias sejam entregues em tempo hábil, com itinerários com

⁶⁹ Acesso em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Transportes.aspx>.

⁷⁰ Acesso em: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/acidentes-rodoviaros-caminhoes>.

⁷¹ Acesso em: <https://estradao.estadao.com.br/caminhoes/mortes-em-acidentes-com-caminhoes-e-onibus-crescem-26-no-brasil/>.

⁷² Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.iptcsp.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Acidentes-de-Transito-no-Transporte-de-Cargas-Estatisticas-e-Prevencao.pdf>.

⁷³ Acesso em: https://www.google.com/search?q=fraude+na+forma%C3%A7%C3%A3o+e+licenciamento+de+condutores+de+pesados&oq=fraude+na+forma%C3%A7%C3%A3o+e+licenciamento+de+condutores+de+pesados&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAlQIRigAdIBCTEWnJUYajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

⁷⁴ Acesso em: <https://www.publico.pt/2019/08/30/sociedade/noticia/cerca-400-motoristas-risco-perder-licencas-cartas-conducao-1884909>.

tempo estritamente curtos entre um e outro, bem como o sentimento de sempre estar alerta sobre si e sobre terceiros que trafegam na mesma via.

Mais ainda, importante falar da escassez alarmante desses profissionais em vários países do mundo, dentre os quais se destacam os países das Américas e da Europa. Segundo estudo da União Internacional dos Transportes Rodoviários (*International Road Transport Union – IRU*)⁷⁵ realizado em 2023, a categoria tem apresentado uma escassez de condutores que somam os 3 milhões nos 36 países estudados, como possibilidade de agravamento deste número até 2028.

Segundo o estudo, essa falta alarmante se dá justamente pelas condições do trabalho e acesso à profissão, os quais servem de objeto de clamor por melhorias às autoridades e aos governantes por parte do Umberto de Pretto, Secretário-Geral da IRU. O que deixa claro que a falta da prática na proteção e no cumprimento das garantias desses profissionais tem trazido impacto a nível internacional e temporal, bem como na economia global. Para além, da sobrecarga de trabalho aos que ainda labutam nessa categoria.

Outro ponto-chave das questões práticas e os respetivos desafios está na fiscalização do cumprimento das regras legais no exercício do dia-a-dia. Em ambos os países, se notam fiscalizações realidades semestral ou anualmente por órgãos da segurança pública. Em Portugal, a GNR atua nessa inspeção, enquanto no Brasil a Polícia Rodoviária Federal (PRF) exerce esse papel. Mas, essa atuação não deverá ser realizada apenas nas estradas e de formas periódicas tão espessadas umas das outras.

Na verdade, essa fiscalização deve ser feita de dentro das empresas para fora. Tudo isso para evitar, dentre outras questões, o seguinte:

- Fraude nas relações laborais: contratação por recibos verdes, como ocorre em Portugal e por Micro Empreendedor Individual (MEI – *MEI Caminhoneiro*), como ocorre no Brasil de modo a evitar a configuração do vínculo empregatício e explorar ainda mais o trabalhador em favor da produtividade e do lucro da empresa;
- Rotas Desproporcionais: sobrecarga de trabalhos, estipulando grandes volumes de entregas em um espaço curto de tempo, de modo que não possibilita ao empregado o gozo ao descanso, alimentação e recomposição física e psíquica;

⁷⁵ Acesso em: <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report>.

- Falta de Manutenção Adequada nos Veículos: de forma que a vida do condutor é posta em risco, uma vez que não há uma assistência mecânica regular;
- Controlo Excessivo do Empregador: quando o empregado é monitorado remotamente através de aparelho celular ou de GPS integrado ao caminhão, com o intuito de pressioná-lo para cumprir as rotas, ainda que lhe seja sobrehumano.

Para tanto, essas fiscalizações deverão ser realizadas pelos órgãos trabalhistas competentes. Em Portugal, a ACT e no Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT). A questão está na assiduidade e proactividade que essas instituições atuam. Uma vez que, na maioria das vezes, agem motivadas por denúncias ou mediante ações anuais.

Portanto, diante de tudo o quanto fora apresentado e discutido, percebe-se que a legislação, embora necessária, é insuficiente para enfrentar as estratégias de flexibilização e precarização do tempo que afetam diretamente a saúde, a segurança e a dignidade desses trabalhadores. Tudo isso para resolver um problema que agora é latente: o tempo como uma fronteira móvel.

4. O CONTROLO DA JORNADA DE TRABALHO DOS CONDUTORES

No ato da contratação do trabalho, o empregado se compromete a prestar ao empregador não apenas o seu serviço, mas também a sua disponibilidade para o fazer. Desta forma, o tempo do trabalhador é cedido à entidade empregadora.

A partir deste momento, uma linha tênue é formada entre a vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, pois o mesmo passa a caminhar sobre uma “corda-bamba” que envolve a gestão de horários de entrada-saída-descanso e, simultaneamente, a manutenção de sua vida pessoal — especialmente nos aspectos relativos à saúde, ao convívio familiar e social, e ao lazer.

Essa tensão entre o tempo de trabalho e o tempo livre é ainda mais acentuada no caso dos condutores de veículos pesados. A sua jornada é marcada por longas horas e quilometragens extensas, tanto diárias quanto semanais e mensais, o que inevitavelmente compromete a sua saúde física e mental, a segurança no trabalho e as suas relações pessoais.

Daí surge a necessidade fundamental de um rígido controlo do tempo de trabalho, com o intuito de preservar o trabalhador enquanto ser humano, e não apenas como força produtiva, de forma a afastar “qualquer semelhança com a escravatura ou a servidão”⁷⁶.

No entanto, a realidade revela as dificuldades práticas e reais na estipulação e fiscalização de limites de horas laborais para aqueles que, frequentemente, transportam produtos perecíveis ou cumprem rotas que, pela sua natureza, dificultam períodos regulares de descanso e pausas.

Essa problemática se faz presente tanto em Portugal, no âmbito nacional e europeu, quanto no Brasil, cuja extensão geográfica impõe desafios logísticos ainda mais intensos.

Para além da dificuldade em estabelecer limites de jornada, está a questão do controlo, no sentido de como essa gestão deve ser feita, de quem deverá ser esta responsabilidade, como saber se, de fato, a gerência das horas laboradas, em um dia de trabalho de um condutor, corresponde com a realidade ou está de acordo com o normativo regulamentador desta matéria.

Portanto, estas questões serão debatidas nos subtópicos a seguir, de forma a observar a legislação, a sua prática e a realidade nos dois países.

76 FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, Almedina, 23ª edição, pág. 480.

4.1. Portugal

Num âmbito geral, o controlo de jornadas para condutores em Portugal pode ser regido por regras distintas. E é o que se verá nas próximas linhas.

Primordialmente, tal instituto é regulamentado pela Constituição da República Portuguesa, que, em seu art. 59º/1/b e d, garante a todos os trabalhadores a *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”* bem como ao *“repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”*, como já exaustivamente estudado no capítulo anterior.

Em segundo plano, mas não menos importante, tendo em vista ser a Lei estrita ao trabalho, o Código do Trabalho estabelece o poder/dever do empregador no sentido organizacional do labor do seu empregado. Para além dos artigos 212º e 213º, já examinados anteriormente, a Legislação Trabalhista determina em seu artigo 202º a forma que este controlo deverá ser feito.

Nomeadamente, o empregador deverá ter em suas instalações um *“registo dos tempos de trabalho”* (art. 202º/1) em um local de fácil acesso e que possibilite a consulta imediata para os seus empregados. Mais ainda, o número 2 do referido dispositivo determina que esse registo deverá indicar o horário de entrada e de saída de cada trabalhador (a hora de início e término do trabalho diário) bem como os respetivos intervalos.

Já no que se refere ao empregado que exerce o labor no *“exterior da empresa”*, a Lei (art. 202º/3) determina que o empregador deverá assegurar que o registo seja validado/visado pelo empregado, imediatamente após este retornar às instalações da entidade empregadora ou que, quando isso não for possível, que este envie o referido controlo devidamente assinado no *“prazo de 15 dias a contar da prestação”* do trabalho.

O Legislador Trabalhista alerta ainda que o empregador deverá manter o registo pelo prazo de 05 (cinco) anos e, caso não estabeleça este controlo nos moldes do art. 202º, incorrerá em contraordenação grave.

De volta ao trabalhador que presta o seu serviço fora das instalações da entidade empregadora, pode-se indicar estritamente os condutores de pesados, que realizam uma rota por conta da empresa para entrega de mercadorias em localidades diversas, tanto dentro quanto fora do território português.

Nesse sentido, o controlo de jornada é realizado de uma forma específica, para a qual serão apresentados o Regulamento (CE) n.º 561/2006⁷⁷ e o Regulamento (UE) n.º 165/2014⁷⁸, que serão examinados a seguir.

O Regulamento (CE) n.º 561/2006 vem para apresentar diretrizes de como este controlo poderá ser realizado.

Especificamente no seu artigo 6, n.º 5, a referida Regulamentação Europeia estabelece que o condutor deverá registar todo o tempo depreendido na sua jornada de trabalho. Nesse sentido, o tempo de condução, de disponibilidade e de repouso bem como os motivos do alargamento do horário de trabalho em razão do desvio necessário para a manutenção da segurança pessoal, do veículo e da carga (artigo 12). Tal controlo deverá ser realizado manualmente em uma “*folha de registo, numa impressão ou através de dispositivos de introdução manual em equipamentos de registo*”.

Entretanto, em seu preâmbulo, a referida Norma Europeia prevê a instalação futura de registo digital como a “chave” para o exercício de controlo fidedigno da jornada laboral de um condutor de pesado, o que, para além e indiscutivelmente, poderá promover uma maior segurança para este profissional e para todos os transeuntes que com ele partilham da autoestrada. É o que se vê:

“A introdução de equipamento de registo, nos termos do Regulamento (CE) n.º 2135/98, que permite registar eletronicamente no seu cartão de condutor as atividades de um condutor ao longo de um período de 28 dias e os registos eletrónicos das operações do veículo durante um período de 365 dias, permitirá, no futuro, efetuar controlos rodoviários mais rápidos e abrangentes.”

“(…) Com a introdução do equipamento de registo digital, os dados do condutor e do veículo serão armazenados eletronicamente e poderão ser avaliados eletronicamente no local. Com o tempo, isto deverá permitir a realização de controlos simples aos períodos de repouso diário regular e reduzido, bem como aos períodos de repouso semanal regular e reduzido e aos períodos de repouso compensatório.”

⁷⁷ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>.

⁷⁸ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014R0165>.

Já o Regulamento (UE) n.º 165/2014 apresenta o uso dos tacógrafos como mecanismo do controlo da jornada laboral – o que, diga-se, é a realidade para tal. Estes mecanismos, segundo o referido Regimento, são obrigatórios para veículos de mercadorias acima de 3,5 toneladas que circulam em estradas.

Atualmente, o uso do tacógrafo analógico ou digital tem possibilitado o controlo do horário laboral. Assim, a jornada de trabalho, segundo o Regimento, é compreendida entre o momento em que o condutor *“liga o tacógrafo após um período de repouso semanal ou diário ou, se o repouso diário for dividido em períodos separados, após um período de repouso com uma duração mínima de nove horas”* e o *“início de um período de repouso diário ou, se o repouso diário for dividido em períodos separados, no início de um período de repouso com uma duração mínima de nove horas consecutivas”*⁷⁹.

Em seu artigo 4º, o Regulamento (UE) n.º 165/2014 estabelece uma série de requisitos técnicos que os tacógrafos digitais devem obedecer para que os registos contidos nele sejam fiáveis, tais como: *registrar dados relacionados ao motorista, à atividade do motorista e ao veículo, que devem ser precisos e confiáveis; a distância percorrida e a velocidade do veículo; medição de tempo; a identidade do motorista; e a atividade do condutor.*

Por último, importante apresentar a regra de registo de jornada para os condutores independentes, regida pelo Decreto-Lei n.º 117/2012⁸⁰, de 5 de junho, de forma a trazer para o ordenamento português as diretrizes previstas na Diretiva n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.

Assim, a referida normativa conceitua, em seu artigo 3º/a, como condutor independente:

“(...) a pessoa cuja atividade profissional principal consista em, sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada, efetuar transportes rodoviários de passageiros ou de mercadorias, mediante remuneração, ao abrigo de uma licença comunitária ou de outra para efetuar os referidos transportes, com liberdade para organizar a atividade e para, individualmente ou conjuntamente com outros condutores independentes, estabelecer relações comerciais com os clientes e cujo rendimento dependa diretamente dos lucros.”

⁷⁹ Preâmbulo n.º 8 da Regulamentação (UE) n.º 165/2014. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014R0165>.

⁸⁰ Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/117-2012-17778>.

Esses profissionais, apesar de não deverem subordinação a outrem, como nos casos de um contrato de prestação de serviços, deverão obedecer às mesmas – ou até mesmo as mais rigorosas – regras que um trabalhador subordinado.

Desta forma, deverão registar rigorosamente os tempos de labor e de descanso, conservando tal controlo por cinco anos à disposição das autoridades fiscalizadoras.

Apesar de ser exigido o registo com este rigor, o Decreto-Lei deixa uma lacuna no sentido de como esse monitoramento deverá ser realizado, uma vez que determina que a forma para tal será *“estabelecida por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e dos transportes”*⁸¹.

Tal qual os empregadores (art. 202º/5 do CT), esses profissionais incorrerão em contraordenação grave caso violem a determinação de registo prevista no Decreto-Lei n.º 117/2012.

Em suma, em Portugal, a responsabilidade do controlo da jornada laboral recai tanto sobre o empregador quanto ao trabalhador, nos casos de contrato de trabalho; e sobre o trabalhador independente, nos casos de contrato de prestação de serviço.

No âmbito dos contratos laborais (empregador e empregado) a responsabilidade do empregador está em fornecer um veículo já equipado com um mecanismo de controlo, nomeadamente o tacógrafo, que deverá ser diariamente manuseado pelo trabalhador, uma vez que é ele o responsável em inserir e retirar o disco de gravação do referido dispositivo, de forma a sinalizar o início, o período de descanso e o fim do expediente de trabalho.

Já na seara dos contratos de prestação de serviços (tendo como responsável única e exclusivamente o trabalhador), como já examinado supra, a Lei não especifica qual mecanismo deverá ser utilizado.

Porém, é de entendimento desta mestrandia que os tacógrafos deverão ser analogicamente utilizados por este para controlar a jornada e, posteriormente, dispor dessas informações às entidades fiscalizadoras competentes, uma vez que tornam os referidos registos fiáveis.

Seja numa modalidade de contrato (de trabalho) ou em outra (de prestação de serviços), o controlo de jornada é extremamente importante para manter a saúde e a segurança no trabalho, tanto preconizada pela Constituição da República Portuguesa e os seus respetivos normativos. Os limites da jornada de trabalho, deverão ser seguidos rigorosamente, atendendo, principalmente às pausas previstas em lei para esses profissionais, conforme já estudado no tópico anterior.

⁸¹ Artigo 7º do Decreto-Lei n.º 117/2012

O não cumprimento dessas obrigações pelos empregadores e trabalhadores incorre em contraordenação grave e na conseqüente coima (multa), que deverá ser estipulada pelas autoridades fiscalizadoras competentes. É mais do que “punir” o indivíduo pelo descumprimento legal. É alertá-lo quanto ao direito-dever de manter a sua própria segurança e a segurança de outros que com ele partilham da via e que aguardam dele, enquanto profissional, uma maior diligência e prudência.

4.2 Brasil

A Constituição Federal de 1988 do Brasil, de forma geral e primordial apresenta, em seu art. 7º, como direitos trabalhistas a *“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”* e o *“repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”*⁸².

A partir deste preceito basilar, outras legislações surgiram para regular de forma específica não só a questão da duração do trabalho, mas também o seu efetivo cumprimento e respetivo controlo. É o que será devidamente examinado nas linhas que se seguem.

A primeira Norma que se deve apresentar é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁸³, que em seu art. 74 determina que o *“horário de trabalho será anotado em registro de empregados”*, de forma a abrir margem para uma lacuna na medida em que prevê a obrigatoriedade para tal apenas nas instalações de empresa que possuam mais de 20 (vinte) empregados (§ 2º do referido artigo). O que deixa os trabalhadores de empresas menores totalmente desguarnecidos.

Ainda sobre o art. 74 da CLT, o Prof. Henrique Bezerra Leite⁸⁴ doutrina sobre a fiabilidade do registo de jornada feito de forma eletrónica. É o que se vê:

“(…) sendo importante registrar que o art. 31 do Decreto 10.854/2021 prevê que o registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da CLT, será realizado por meio de sistemas e de equipamentos que atendam aos requisitos técnicos, na forma

⁸² Art. 7º, incisos XII e XV da Constituição da República Federativa do Brasil. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm.

⁸³ Consolidação das Leis do Trabalho. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

⁸⁴ Leite, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 17. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2025. Pág.: 432.

estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, de modo a coibir fraudes, a permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e a garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas, sendo que os procedimentos de análise de conformidade dos equipamentos e sistemas considerarão os princípios da temporalidade, da integridade, da autenticidade, da irrefutabilidade, da pessoalidade e da auditabilidade, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.”

Ressalte-se que esse controle de jornada por meio eletrônico deverá atender “*aos requisitos técnicos, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, de modo a coibir fraudes, a permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e a garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas*”, de forma a considerar “*os princípios da temporalidade, da integridade, da autenticidade, da irrefutabilidade, da pessoalidade e da auditabilidade, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência*”, conforme preconiza o art. 31, *caput* e § 1º do Decreto n.º 10.854, de 10 de novembro de 2021⁸⁵.

A Portaria MTP n.º 671/2021⁸⁶, em seus arts. 72 e ss, estabelece ainda regras para registros eletrônicos manuais e mecânicos, de forma a determinar a modalidade de cada um deles e como devem ser legalmente utilizados.

Já que no que se diz respeito ao trabalhador que exerce o seu serviço fora das instalações da empresa, o controle será realizado em “*registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder*” (§3º do referido artigo). E aqui que toda a discussão em volta dos condutores de pesados surge e é o que se verá melhor analisado adiante, ainda nesse subcapítulo.

Em sequência, a Lei dos Motoristas (Lei n.º 13.103/2015)⁸⁷, em seu art. 2º, inciso V, al.b), preconiza que para os motoristas profissionais empregados, é direito “*ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador*”.

⁸⁵ Decreto que institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm.

⁸⁶ Publicada no Diário Oficial da União (DOU). Acesso em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/1313967376/portaria-n-671-11-11-2021-ato-publicado-no-dou>.

⁸⁷ Lei dos Motoristas – Lei n.º 13.103/2015. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm.

Em comunicação com o dispositivo supra, o art. 235-C, § 14 da CLT determina que “o empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo (...) até que o veículo seja entregue à empresa”; informações essas que poderão ser enviadas “a distância, a critério do empregador, facultando-se a anexação do documento original posteriormente” (§ 15 do referido artigo).

Neste caso, como bem doutrina o Prof. e Juiz, Luciano Martinez⁸⁸:

“Isso significa que o empregado tem a responsabilidade de manter incólumes e fidedignas as informações que ele próprio lavre no diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, o que poderá ser, caso assim deseje o empregador, chancelado por um superior hierárquico. A inexistência do visto de um supervisor não tornará inválido tal registro manual, mas dele não poderá faltar elemento capaz de demonstrar que o preenchimento do diário, da papeleta ou da ficha de trabalho foi efetivamente feita pelo empregado, como, por exemplo, a sua assinatura.”

No que se refere ao questionamento do empregado quanto a fiabilidade dos relatórios produzidos após o envio dos documentos a distância, Martinez afirma que “*cabará ao empregador o ônus de provar a sua fidedignidade*” (MARTINEZ, 2025, pág. 508).

Já o Código de Trânsito Brasileiro (Lei n.º 9.503/97)⁸⁹, em seu art. 67-E determina que é de responsabilidade do motorista profissional o controlo e registo do seu tempo de condução. Dispositivo este que serviu de base para a previsão do art. 235-B, inciso III da CLT, que estipula que é dever do “*motorista profissional empregado*” respeitar “*a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro*”.

Antes de seguir a discussão para outros métodos de controlo da jornada trabalhista de condutores, é imperioso analisar ainda a questão do registo de ponto por exceção da jornada regular do trabalho, previsto no §4º do art. 74 da CLT, Incluído pela Lei n.º 13.874, de 2019.

⁸⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. Pág. 508.

⁸⁹ Código de Trânsito Brasileiro – Lei n.º 9.503/97. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9503compilado.htm.

Nessa modalidade de registro, é permitido mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que o empregado registre apenas os horários que desvirtuem do horário normal contratado, ou seja, que sejam registrados apenas a hora de entrada, intervalo e saída que não correspondam ao habitual.

Nesse sentido, assertivamente, o Prof. Martinez⁹⁰ entende que:

“A ausência da tradicional folha de ponto com múltiplos registros de entrada, intervalos e saídas, que estava sob a responsabilidade unicamente patronal, criará, em verdade, um novo arranjo sobre a distribuição do ônus da prova e levará à imprestabilidade alguns entendimentos jurisprudenciais que se baseavam na ideia de que os controles de jornada não poderiam ter a aparência uniforme com anotações “britânicas” de entrada e saída, a exemplo daquele constante da Súmula 338 do TST.”

O registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho tornará o empregador imune ao entendimento constante da referida Súmula. Afinal, o empregador poderá, diante da adoção desse registro por exceção, apresentar para o seu contratado no final de cada mês uma folha de ponto com o horário de trabalho regularmente ajustado para que ele ratifique a inexistência de eventuais situações excepcionais. Os problemas probatórios, portanto, continuarão a acontecer, mas serão, sem dúvidas, novos problemas probatórios.”

E, de facto, serão outros os problemas probatórios, mas nada distante do que já acontece. Principalmente com os condutores de pesados, que corriqueiramente precisam ir à Justiça Trabalhista para ver os seus direitos a horas extras salvaguardados, já que os empregadores apresentam uma folha de ponto totalmente linear, baseada em abertura, intervalo e fechamento de horários automáticos, vez que os condutores não possuem outro mecanismo que os possibilite registrar os seus horários enquanto cumprem o itinerário de entregas predeterminado pela empresa.

E esse humilde entendimento desta mestranda tem embasamento prático, nas suas atuações enquanto patrona de condutores de pesados e, para além, embasamento doutrinário, conforme expõe a seguir.

⁹⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 16ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. Pág. 467.

O Prof. Henrique Bezerra Leite⁹¹ entende que o registo de ponto por exceção de jornada regular de trabalho é “*parcialmente inconstitucional no tocante à excepcionalidade do registo de ponto por meio de acordo individual escrito,*” já que a redução e a compensação da jornada de trabalho só são permitidas por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme art. 7º, inciso XIII da Constituição de 88. A seguir ainda com esse entendimento, o Ilustre Doutrinador entende ainda como inconstitucional o fato de a própria Lei “impedir ou dificultar que o horário de trabalho seja o realmente praticado, reduzindo o direito fundamental do trabalhador a perceber as horas extras efetivamente trabalhadas”.

Ou seja, ao admitir o registo de ponto por exceção de jornada regular do trabalho, o legislador permite um retrocesso na Lei e, mais ainda, ofende os direitos fundamentais do trabalhador preconizado pela Constituição Federal do Brasil. Especificamente, também viola o quanto disposto no art. 31, §2º, inciso II, al. c) do Decreto n.º 10.854/2021, já supracitado, que determina que o equipamento de registo de jornada não deverá permitir “*marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual*”.

Se antes já se era difícil comprovar as horas extraordinárias, sob essa nova modalidade – principalmente diante de um acordo individual –, agora o é muito mais. Esta questão por si só serviria de discussão em uma dissertação. Porém, como não é este o foco deste trabalho, passaremos aos outros meios de controlo, como os tacógrafos.

Assim, quanto aos tacógrafos, o art. 105, inciso II do CTB determina que para os veículos de carga com peso bruto total superior a quatro mil, quinhentos e trinta e seis quilogramas (4,536 t), é obrigatório o uso de “*equipamento registador instantâneo inalterável de velocidade e tempo*”, o qual é devidamente regulamentado pela Resolução n.º 92/99 do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN)⁹².

Entretanto, diferentemente do que acontece em Portugal, como bem explanado no subtópico anterior, no Brasil, esse mecanismo por si só, ou seja, sem a cumulação de outros elementos, não pode ser utilizado para controlo da jornada dos condutores, conforme Orientação Jurisprudencial 332 da SDI-1 do TST, emitida em 09 de dezembro de 2003⁹³. O que causa bastante confusão e o que será discutido adiante.

⁹¹ Leite, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 17. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2025. Pág.: 433.

⁹² Acesso em: <https://www.gov.br/prf/pt-br/concurso-2021/resolucoes/R92-99>.

⁹³ As Orientações Jurisprudenciais fazem as vezes de Súmulas e só são utilizadas na seara Trabalhista, mas de maneira mais dinâmica, já que podem ser alteradas ou canceladas conforme a mutação jurídica ao longo dos anos.

Em contraponto aos tacógrafos, a Jurisprudência brasileira, de forma a acompanhar o avanço tecnológico, recentemente tem passado a entender que o equipamento que possua monitoramento por satélite, como, nomeadamente o dotado de GPS, é um mecanismo apto para o controlo da jornada. O Doutor e Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado⁹⁴, em um dos Acórdãos por ele proferido entendeu que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA CARRETEIRO. POSSIBILIDADE DE CONTROLADA JORNADA DE TRABALHO. AFERIÇÃO A PARTIR DA MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA 126 DO TST. O motorista carreteiro, laborando em atividade externa, tendencialmente enquadra-se no tipo jurídico excetivo do art. 62, I, da CLT (atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho). A estrita circunstância de haver no caminhão tacógrafo não traduz, segundo a jurisprudência, a presença de real controle da jornada de trabalho (OJ 332, SBDI-1/TST). Entretanto, *havendo no caminhão e no sistema empresarial outros equipamentos tecnológicos de acompanhamento da rota cumprida pelo veículo, com assinalação dos períodos de parada e de movimento do caminhão, esvai-se a presunção excetiva do art. 62, I, da CLT, emergindo a regra geral da Constituição e do diploma celetista no tocante à direção da prestação de serviços e do controle da jornada contratual pelo respectivo empregador*. No caso concreto, o Regional consignou que havia efetivo controle de jornada de trabalho do Reclamante, nestes termos: *que todos os veículos da empresa operam com auto-track (...); que a empresa estabelece para os motoristas que remetam mensagens quando do início da viagem, quando da parada para almoço, e quando do final da viagem* (fl. 87). Assim, entender no sentido de que não haveria efetivo controle de horário demandaria o revolvimento da matéria fático-probatória, hipótese vedada nesta instância extraordinária (Súmula 126/TST). Agravo de instrumento desprovido.

Esse entendimento talvez tenha sido assertivo para a sua época, uma vez que para aquele momento só existiam tacógrafos analógicos – de forma a surgirem os digitais somente em 2012⁹⁵.

Elas são divididas em seções, nomeadamente a Seção de Dissídios Individuais (SDI) e a Subseção de Dissídios Individuais (SBDI). Na SDI-1 são tratados temas que envolvem direito material e processual do trabalho, enquanto na SDI-2 são tratados temas de competência da jurisdição, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros. Já a SBDI-1 serve para organizar o conteúdo conforme o foco jurídico. Essas Orientações são emitidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, apesar de não terem força de lei, servem como normas seguras para os “operadores do Direito”, vez que se baseiam em questões que já foram discutidas em decisões anteriormente proferidas.

⁹⁴ Acórdão do processo N.º AIRR - 26040-64.2008.5.05.0134, de 23 de junho de 2010. Acesso em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.6:acordao;airr:2010-06-23;26040-2008-134-5-0>.

⁹⁵ Gestão de frota: tacógrafo analógico x digital. Publicado em 07 de setembro de 2017 por Marcos Villela. Acesso em: <https://transportemundial.com.br/tacografo-analogica-digital/>.

No entanto, ainda assim, os entendimentos da época não faziam muito sentido diante da realidade.

Esmiuçadamente, os tacógrafos analógicos (que ainda existem) são feitos em material de papel em formato de um disco e posto no respectivo compartimento do caminhão, que o demarca com uma linha todo o movimento realizado, à medida que os condutores perfazem o seu curso itinerário.

Esse equipamento, no entanto, conforme entendimento jurisprudencial, não era fidedigno para demonstrar e controlar a jornada do condutor. Isto porque o preenchimento das informações nele era feito de forma manual pelo condutor, que se detinha apenas aos dados referentes ao seu nome, matrícula do veículo, hora de partida e chegada ao destino bem como as quilometragens iniciais e finais. Além do mais, a mudança de um disco para outro deveria ser realizada diária ou semanalmente, conforme política adotada por cada empresa.

Porém, alerte-se que, além do preenchimento manual por parte do condutor, o próprio caminhão possui um mecanismo que demarca no disco tacógrafo com uma linha – similar àquela vista em exame cardiológico, por exemplo – quantos quilômetros foram percorridos, quanto tempo o condutor permaneceu na mesma velocidade ou variou entre acelerações e frenagens, bem como os horários de descanso/repouso efetuados pelo condutor ao longo da viagem.

Pelo que, no humilde entendimento desta mestrandia, não faz sentido a OJ acima referenciada. E este saber se baseia justamente no dispositivo legal já mencionado acima, o art. 105, II do CTB, endossado pelo art. 6º, II da Resolução n.º 14/98 do CONTRAN⁹⁶, vez que determina apenas o uso obrigatório de um “*equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo*”. Ora, um equipamento totalmente capaz de demarcar todo o percurso feito pelo caminhão.

Pela realidade da época, tanto da Lei e da Resolução quanto da OJ discutida, a tecnologia no Brasil ainda não era avançada e o uso do tacógrafo atendia perfeitamente as necessidades comprobatórias, como, ao meu ver, ainda as atende.

É imperioso reconhecer que o avanço tecnológico trouxe maior fiabilidade frente ao monitoramento que já pode ser realizado em tempo real e através de tacógrafos digitais – que já

⁹⁶ Acesso em: <https://www.gov.br/prf/pt-br/concurso-2021/resolucoes/R14-98>.

são realidade no Brasil – com discos que podem armazenar as mais detalhadas informações por uma maior parte de tempo.

Porém, determinar que o tacógrafo, por si só, não é meio suficiente para controlo de jornada, é deixar a encargo do empregado o peso de se provar a fiabilidade da sua jornada laboral e o respetivo direito ao descanso e horas extraordinárias.

Principalmente como ocorre no Brasil, já que, para além do referido equipamento, o trabalhador tem ainda de organizar outros meios de prova, nomeadamente as testemunhais, vez que, como já dito acima, os pontos eletrónicos utilizados pelas empresas são comumente iniciados e encerrados de forma automática.

Diante do exposto, o controlo efetivo da jornada de trabalho, especialmente no tocante aos motoristas profissionais, é medida essencial tanto no Brasil quanto Portugal, tendo cada país a sua deficiência no que diz respeito a este tema. Mas, é imperioso dizer que o monitoramento da jornada não apenas para assegurar o pagamento correto de horas extras, mas sobretudo protege direitos fundamentais do trabalho, como o seu direito à saúde, ao descanso, à convivência social e à dignidade.

Adiante, será analisado o uso dos tacógrafos inteligentes, que nesse estudo merecem um subcapítulo próprio, devido à inovação e a relação com a efetividade do controlo laboral desses profissionais.

4.3 Tacógrafos Inteligentes

Esta seção se atentará ao uso desses mecanismos, também conhecidos como *smart tachographs* ou *cronotacógrafo*, com uma prévia introdução sobre a União Europeia e a seguir uma análise sobre o respetivo uso tanto em Portugal quanto no Brasil, de forma a focar na função de controlo desses equipamentos nas jornadas de trabalho dos condutores de pessoas.

Pelo que será apresentada sua definição técnica, comparando a realidade regulatória com a implementação desse sistema nos dois países aqui em estudo. Para além, será discutida a sua eficácia, promoção da segurança rodoviária e a proteção dos direitos laborais dessa categoria.

a) União Europeia

A UE apresenta e determina o uso desses equipamentos para veículos pesados de mais de 3,5 toneladas, através do já mencionado Regulamento (UE) n.º 165/2014, de 4 de fevereiro de

2014, de forma a revogar “o Regulamento (CEE) n. ° 3821/85 do Conselho relativo à introdução de um aparelho de controlo no domínio dos transportes rodoviários” e a alterar o “*Regulamento (CE) n. ° 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários*”⁹⁷.

O respetivo Regulamento, apesar de não definir o que seria esse equipamento, apresenta as suas funcionalidades (artigos 8º, 9º e 10º), que, em resumo são as seguintes: “*Registo [automático] da posição do veículo em certos pontos durante o período de trabalho diário*“, “*Deteção rápida à distância de eventual manipulação ou uso indevido [de forma a manter uma comunicação à distância para fins de controlo]*” e “*Interface com sistemas de transporte inteligentes [STI – para que os dados registados ou produzidos pelo tacógrafo sejam utilizados em modo operacional por um dispositivo externo]*”.

Esse normativo desponha a tecnologia dos tacógrafos inteligentes – mais avançados que os digitais – para estabelecer, dentre outros quesitos, o controlo da jornada laboral do condutor de pesado. Em seu preâmbulo, o Regulamento expõe o seguinte:

“A utilização de tacógrafos ligados a um sistema global de navegação por satélite é uma forma adequada e eficiente, em termos de custos, de registar automaticamente a posição do veículo em certos pontos durante o período de trabalho diário, a fim de auxiliar os agentes de controlo no desempenho das suas funções e, como tal, deverá ser prevista⁹⁸.”

Esses novos equipamentos mantêm, de certa forma, as funções dos tacógrafos digitais⁹⁹, mas apresenta acréscimos relacionados à comunicação e localização, de forma a permitir uma recolha automática e em tempo real dos dados essenciais (através da conectividade ao Sistema Global de Navegação por Satélite [GNSS]) para uma fiscalização adequada, nomeadamente ao controlo de jornada.

Assim, os tacógrafos inteligentes permitem que seja determinado o registo da posição do veículo, de forma a promover uma maior fiabilidade do horário de trabalho do condutor e detetar possíveis fraudes e manipulações indevidas.

⁹⁷ Preâmbulo do Regulamento (UE) n. ° 165/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de fevereiro de 2014. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32014R0165>.

⁹⁸ Item (7) do Preâmbulo.

⁹⁹ Inclusive, importante destacar que os tacógrafos inteligentes são tacógrafos digitais dotados de automação de ponta que permite uma fiscalização remota em tempo real, tanto para os empregadores quanto para as autoridades fiscalizadoras.

Em seu artigo 8º, n.º 1, o Regimento determina que:

“Para facilitar a verificação do cumprimento da legislação aplicável, a posição do veículo será registada automaticamente nos seguintes pontos, ou no ponto mais próximo desses locais onde o sinal de satélite esteja disponível: o local de início do período de trabalho diário; a cada três horas de tempo de condução acumulado; o local de término do período de trabalho diário”.

A União Europeia desde 2019 vem implementando uma transição dos tacógrafos digitais para os tacógrafos inteligentes, a começar pelo Smart Tacho 1 (SMT1/G2V1 [*Generation 2, Version 1*]), por determinação do Regulamento de Execução (UE) 2018/502 da Comissão, de 28 de fevereiro de 2018¹⁰⁰.

Em 2021, com o advento do Pacote Mobilidade, desponta o Regulamento de Execução (UE) 2021/1228 da Comissão de 16 de julho, para a implementação do Smart Tacho 2 (SMT2/G2V2 [*Generation 2, Version 2*]), como uma versão mais atualizada do tacógrafo inteligente, com o acréscimo das seguintes funcionalidades: registo automático de fronteiras, registo de carga/descarga e melhorias nas funções GNSS e de fiscalização remota.

Já em 2023, a instalação do SMT2 passa a ser obrigatória para todos os veículos pesados novos (com matrículas novas). Em 2024 fora dado o prazo até 31 de dezembro para que os veículos com matrículas anteriores a 15 de junho de 2019 fossem adaptados com essa 2ª geração de tacógrafos inteligentes.

Por fim, e mais recente, foi determinado que até ao dia 18 de agosto de 2025 todos os veículos que possuíam o SMT1 trocassem o equipamento por um da SMT2. Pelo que, a infração a essa norma poderá acarretar em sanções, determinadas por cada país.

Com toda a análise feita até aqui, adiante, será analisado o impacto das normas europeias no uso dos tacógrafos inteligentes em Portugal.

b) Portugal

Portugal seguiu todas os Regulamentos da UE, incluindo os prazos de implementação acima citados, de forma a prever, inclusive sanções cujas coimas podem ser de 1.200€ a 6.000€¹⁰¹. Porém, é importante destacar as suas particularidades na efetividade e nas controvérsias do uso desse equipamento no direito trabalhista dos condutores de pesados. Vejamos adiante.

¹⁰⁰ Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32018R0502>.

¹⁰¹ Prazo de substituição dos tacógrafos inteligentes chegou ao fim. Acesso em: <https://antram.pt/conteudo/4268-prazo-de-substituicao-dos-tacografo-inteligentes-chegou-ao-fim>.

Como visto anteriormente, os dados registados nos tacógrafos inteligentes podem ser monitorados, à distância (comunicação remota – DSRC¹⁰²), pelos gestores do empregador através de uma aplicação específica de cada marca. Sendo assim, a questão que permeia em torno do uso desses tacógrafos inteligentes é de se o monitoramento em tempo real dos mesmos por parte dos dirigentes da entidade empregadora violaria o disposto nos arts. 20º e 21º do CT.

De forma a relembrar, os meios de vigilância a distância utilizados para controlar o “*desempenho profissional do trabalhador*” são veementemente proibidos. Sendo o seu uso lícito apenas no que se diga respeito à proteção e segurança de pessoas e bens ou quando se justificar pela natureza da atividade e mediante comunicação expressa ao trabalhador da existência dos referidos mecanismos no seu ambiente de trabalho¹⁰³.

Importante analisar o Acórdão de n.º 73/12.3TTVNF.P1 do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de abril de 2013¹⁰⁴. A seguir:

I – O empregador não está impedido de, na ação de impugnação judicial do despedimento, invocar elementos probatórios que não considerou no processo disciplinar.
II - O efeito horizontal dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos faz com que estes direitos devam ser respeitados não apenas pelas entidades públicas, mas também pelas entidades privadas, e, assim, também, no contexto das relações laborais de direito privado.

III - Se é verdade que o empregador está impedido de invocar na acção de impugnação judicial do despedimento factos e fundamentos que não constem da decisão disciplinar (artigo 98º- J, n.º 1 do CPT e 387º, n.º 3 do CT) e que nesta não podem ser invocados factos não constantes na nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (artigo 357º, n.º 3, parte final do CT), tal não significa que esteja impedido de invocar outros elementos probatórios que não considerou no processo disciplinar. E a invocação destes «outros» meios de prova não põem em causa o direito de defesa do trabalhador, pois este pode, na respetiva acção judicial, defender-se, exercendo o respectivo contraditório.

¹⁰² Dedicated Short-Range Communications (Comunicações Dedicadas de Curto Alcance).

¹⁰³ Artigo 20º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3. Código do Trabalho Português. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

¹⁰⁴ Acesso em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>.

IV - O artigo 20º, n.º 1 do Código do Trabalho consagra um princípio geral que consiste na proibição de o empregador utilizar quaisquer meios tecnológicos com a finalidade exclusiva de vigiar, à distância, o comportamento do trabalhador no tempo e local de trabalho ou o modo de exercício da prestação laboral.

V - A vigilância a que se refere a proibição deste princípio incide sobre o comportamento profissional do trabalhador no tempo e local de trabalho. Ao empregador é vedado controlar não apenas condutas que reentrem na esfera da vida privada do trabalhador [cfr. art. 16º], como vigiar ou fiscalizar o modo de execução da prestação laboral pelo trabalhador.

VI - “A utilização de meios de vigilância à distância só será lícita se e enquanto tiver por finalidade exclusiva a protecção de pessoas e bens. Protecção ou segurança dos sujeitos da relação de trabalho, de terceiros ou do público em geral, mas também de instalações, bens, matérias-primas ou processos de fabrico, nomeadamente. Significa isto que a vigilância não será permitida se tiver por finalidade última ou determinante o mero controlo do modo de execução da prestação laboral.

VII - Seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação actualista o dispositivo GPS instalado no veículo automóvel atribuído ao trabalhador deve ser englobado no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho.

VIII - A geolocalização mediante a utilização do GPS pode ser utilizada com o objectivo de “protecção de pessoas e bens”, mas não pode servir de meio de controle desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respetiva utilização com esses objectivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador.

IX - A utilização do GPS – como equipamento electrónico de vigilância e controlo que é – e o respectivo tratamento, implica uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada, consignada no artigo 26.º n.º 1 da CRP, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores.

X - A utilização do GPS está sujeita à autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

XI - A consequência da utilização ilícita dos meios de vigilância à distância invalida a prova obtida para efeitos disciplinares. Assim, à luz do artigo 32º, n.º 8 da Constituição da República Portuguesa, a prova produzida através desses registos é nula, uma vez que a sua aquisição, o seu tratamento e posterior utilização constitui uma evidente violação da

dignidade e privacidade do trabalhador, não podendo, assim, a mesma ser utilizada como meio de prova em sede de procedimento disciplinar.

Mediante a leitura da referida Decisão e do Regulamento n.º 165/2014 (UE), pode-se extrair dois pontos que conversam entre si: o primeiro no que se refere a rigorosa proibição da vigilância à distância por parte do empregador, salvo as exceções já elencadas, tendo em vista que tal ofensa legal viola o direito à reserva da intimidade da vida privada, preconizado pela CRP; em segundo ponto, o referido Regimento Europeu prevê o monitoramento à distância através do tacógrafo inteligente apenas por parte das autoridades fiscalizadoras competentes mediante “*detecção remota precoce de possível manipulação ou uso indevido*”, o que deve ser devida e previamente comunicado ao trabalhador¹⁰⁵.

Portanto, o uso dos tacógrafos inteligentes deverá ser utilizado só, e somente só, a nível de controlo da jornada e para monitoramento fiscal das autoridades competentes. Pelo que se entende que a gestão à distância por parte da empresa viola a Constituição, o Código do Trabalho e as Normas Europeias.

Para além, outros desafios práticos do uso desses equipamentos são os referentes aos custos do chamado *rettrofit* (troca dos tacógrafos analógicos e digitais pelos inteligentes) bem como a necessária formação tanto para os técnicos de instalação quanto para os condutores e o quadro de pessoal fiscalizador/controlador de cada empresa.

Em 2018 já havia uma estimativa de custo para a instalação desses equipamentos para 2020, a nível europeu, de forma a variar de região para região. Assim, estimou-se que o valor investido poderia ser de 675€ (WIETESKA, PIECHOTA, 2016; apud SUCHANEK, 2018), 800€ até 2.000€ por veículo, o que culminaria em um montante variável entre 6,4 mil milhões e 15,9 mil milhões de euros (SUCHANEK, 2018, p. 128-129).

Especificamente em Portugal, a APAT (Associação dos Transitários de Portugal) informa que o custo desses novos equipamentos em 2025 “*varia entre 1.500 € e 2.000 € (excluindo a instalação)*” por veículo, para além dos custos adicionais que envolvem formação de condutores, o tempo em que o caminhão ficará inativo durante a instalação, a mão de obra, a atualização de *softwares* e etc¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Artigo 9º do Regulamento (UE) n.º 165/2014. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014R0165>.

¹⁰⁶ A APAT é uma organização que se destina a “*filiar e representar as empresas que se dedicam à atividade transitária, entendida esta como a planificação e organização das operações relativas ao transporte internacional de mercadorias, atividades logísticas complementares e sua distribuição*”. Os dados referidos nesse parágrafo

A ANTRAM, para apoiar a substituição para veículos que ainda possuíam os tacógrafos analógicos e digitais e cujo o prazo para tal era até 28 de fevereiro de 2025, mediante o Aviso n.º 23122/2024/2, de 18 de outubro¹⁰⁷, estabeleceu um plano de incentivo para pagar 50% sobre cada tacógrafo adquirido, excluindo-se o IVA¹⁰⁸ e de forma a seguir o teto de 2.500.000 euros (artigo 5/5.1 do respetivo Aviso)¹⁰⁹.

Ou seja, as dificuldades para essa transição foram significativas para uma aplicação adequada do direito trabalhista e trouxe um impacto económico e social em Portugal. No Brasil, como se verá adiante, os desafios foram (e estão a ser) outros.

c) Brasil

Como já dito anteriormente, o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), prevê em seu art. 105, II, a obrigatoriedade de um *equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo* (cronotacógrafo) para veículos pesados acima de 4.536kg, estabelecendo o CONTRAN como o regulador do uso desse mecanismo.

Segundo a Resolução CONTRAN N.º 938, de 28 de março de 2022¹¹⁰, o tacógrafo inteligente (cronotacógrafo¹¹¹) é o:

"Conjunto computadorizado instalado em veículos automotores para registro eletrônico instantâneo, simultâneo, inalterável e contínuo, em memória circular não volátil, de dados sobre a operação desse veículo e de seus condutores."

foram extraídos do próprio site da Associação. Acesso em: <https://www.apat.pt/pt/noticia/2132/uma-revolucao-no-transporte-rodoviario-os-tacografos-inteligentes>.

¹⁰⁷ Atribuição de incentivo para aquisição de tacógrafos digitais de segunda geração. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/aviso/23122-891453180>.

¹⁰⁸ Imposto sobre Valor Acrescentado às vendas e serviços.

¹⁰⁹ Isso para empresas com a devida regularidade contributiva e tributária perante a Administração Fiscal. Para tanto, as respetivas empresas precisaram realizar os seus pedidos por meio de candidaturas no Portal do Fundo Ambiental, munidas dos documentos exigíveis, incluindo a nota fiscal que demonstra o custo da aquisição do aparelho e sua instalação (ANTRAM, 2025).

¹¹⁰ Anexo II, 1. Definição, 1.1. Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-contran/resolucoes/Resolucao9382022.pdf>.

¹¹¹ O referido normativo apresenta esse equipamento com o nome cronotacógrafo, despertando divergências gramaticais, uma vez que os tacógrafos são equipamentos genéricos para registo de tempo e velocidade bem como outras informações do veículo, enquanto o cronotacógrafo é um equipamento utilizado pelo Inmetro no Brasil para medição do tempo. Porém, o próprio Governo brasileiro findou essa dúvida ao esclarecer que "na prática não existe diferença entre os tacógrafos e os cronotacógrafos, apenas a segunda denominação é utilizada pelo Inmetro e pelos órgãos metrológicos dos diversos países para contemplar a medição de tempo, que também é realizada por esses instrumentos. Dessa forma, CRONOS = tempo, TACHO = velocidade e GRAPHOS = grafia." (acesso em: <https://www.gov.br/inmetro/pt-br/acesso-a-informacao/perguntas-frequentes/metrologia-legal/cronotacografo/qual-a-diferenca-entre-tacografo-e-cronotacografo#:~:text=Na%20pr%C3%A1tica%20n%C3%A3o%20existe%20diferen%C3%A7a%20entre%20os,TACHO%20=%20velocidade%20e%20GRAPHOS%20=%20grafia.>).

Assim, esses equipamentos foram criados e sugerida a sua implementação para servir de controlo das jornadas dos condutores de pesados brasileiros, para além do seu fim quanto à segurança nas rodovias do país. Ou seja, os seus objetivos não diferem em nada daqueles previstos na UE e em Portugal. Porém, é na prática que se veem algumas diferenças notáveis.

No Brasil, o uso dos tacógrafos analógicos ainda é predominante e as limitações impostas por alguns normativos para o uso dos tacógrafos digitais ainda é um empecilho, de forma a não se vislumbrar sequer a utilização dos tacógrafos inteligentes.

Como exemplo, o Projeto de Lei 4.852/2024 (em tramitação na Câmara dos Deputados), que almeja a previsão da desobrigatoriedade do uso dos tacógrafos digitais estabelecida no supracitado art. 105 do CTB bem como a exclusão da penalidade dos veículos que ainda usam os tacógrafos analógicos, de forma a ignorar totalmente uma melhoria para a proteção dos direitos trabalhistas e para a promoção da segurança rodoviária.

Outro normativo a ser citado é a Lei n.º 14.565, de 4 de maio de 2023 para diminuir o valor da taxa de fiscalização do Inmetro sobre o uso dos cronotacógrafos e as suas respetivas conformidades. Assim, o valor deixou de ser R\$ 207,34 para ser R\$ 90,09, de forma a desvalorizar a autoridade fiscalizadora e aumentar o descuido e, porque não falar, a impunidade das empresas e dos condutores independentes.

Ainda assim, entidades como o INMETRO¹¹² têm procurado progredir quanto à promoção e conscientização do uso dos cronotacógrafos, de forma a estabelecer diálogos com autoridades governamentais de cada estado do Brasil¹¹³, de forma a criar, inclusive, uma aplicação (CertCrono) que possibilita à população quanto à transparência do uso desse equipamento, nomeadamente quanto à sua certificação e validade¹¹⁴.

Como uma extensão do INMETRO, surge o IPEM (Instituto de Pesos e Medidas) que atua como um fiscalizador digital regional (nomeadamente, municipal), de forma a identificar veículos que não realizam os testes periódicos de certificação, condições e validação dos tacógrafos. O que, poderia ser satisfatoriamente utilizado como controlador quanto ao uso dos cronotacógrafos.

¹¹² Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia, que atua como um órgão regulamentador, fiscalizador e autorizador do uso dos tacógrafos/cronotacógrafos.

¹¹³ Especialmente nos últimos dois anos (2023-2025), vê-se uma atuante progressão do INMETRO, como se pode extrair das notícias em; <https://www.gov.br/inmetro/pt-br/@@search?origem=keyword&SearchableText=Cronotac%C3%B3grafo>.

¹¹⁴ *Inmetro desenvolve aplicativo para fiscalizar os tacógrafos instalados em ônibus caminhões e vans*. Acesso em: https://www.gov.br/inmetro/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/inmetro-desenvolve-aplicativo-para-fiscalizar-os-tacografos-instalados-em-onibus-caminhoes-e-vans?utm_source=chatgpt.com.

Porém, outro desafio ainda persistente no Brasil é a ausência de relatórios sobre quantos veículos utilizam os novos tacógrafos e o impacto que esses equipamentos têm sobre o número de acidentes e processos trabalhistas. O que demonstra ainda mais a dificuldade da sua implementação e das respectivas sanções em caso de descumprimento.

Diferente de como agiu a União Europeia e, no seguimento, Portugal, o Brasil tem normativos que preveem os tacógrafos inteligentes, mas não atuaram com recomendações legais que estabelecessem prazos gradativos, tampouco agiram com incentivos para que as empresas não arcassem sozinhas com os custos de aquisição, instalação e formação dos seus empregados.

A verdade é que tanto os tacógrafos digitais quanto os cronotacógrafos ainda encontram um terreno árido e cheio de obstáculos no Brasil, onde a atuação governamental ainda se atém à conscientização e deixa de lado a penalização, de forma a resultar numa menor proteção dos direitos trabalhistas e da segurança rodoviária, além de demonstrar fragmentação e incerteza quanto a esse assunto.

Isso, obviamente, vai culminar na precariedade de provas a serem apresentadas pelos profissionais dessa categoria para fundamentarem os pedidos de horas extraordinárias e de pagamento pela supressão dos intervalos de descanso. Isso porque os tacógrafos analógicos não são 100% fiáveis e ficam ainda sob posse dos empregadores.

Daí, a necessidade do próximo capítulo para apresentar e analisar a deficiência e os aparos, respetivamente, e reconhecer os feitos em cada país em termos práticos para preenchimento dessas lacunas, através de decisões de casos reais.

5. A VISÃO DOS TRIBUNAIS

Neste penúltimo capítulo, o objetivo é analisar como os tribunais em Portugal e no Brasil interpretam e aplicam as normas relacionadas ao controlo da jornada dos condutores de veículos pesados.

Tendo por base os capítulos anteriores, o enfoque desta seção está nas decisões judiciais emblemáticas que impactam a eficácia dessas normas na proteção da saúde e dos direitos desses profissionais.

5.1. Jurisprudência do TJUE

A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) tem determinado a importância da proteção dos trabalhadores do sector de transporte rodoviário, especialmente quanto ao controlo da sua jornada laboral, à remuneração condizente com a penosidade da função e ao cumprimento das diretivas europeias relativas ao tempo de trabalho, tempo de condução e o tempo de descanso. Tais normativos visam, dentre outros motivos, assegurar a segurança rodoviária e, sobretudo, a dignidade desses profissionais.

Assim, importa analisar uma jurisprudência do ano de 2017, no processo C-102/16 (*Vaditrans BVBA v Belgische Staat*) ocorrido em Bélgica, que se destaca pela importância que o TJUE teve ao atuar como resposta a uma lacuna encontrada no Regulamento (CE) n.º 561/2006, nomeadamente no que diz respeito ao descanso semanal dos condutores de pesados dentro do veículo, frente à uma multa imposta por meio da legislação belga no valor de € 1.800 para os profissionais que usufríssem o repouso dessa forma, a qual foi recorrida pela Empregadora sob o argumento de que o referido regulamento não impunha expressamente a proibição de tal prática.

Na decisão prolatada pelo TJUE, foi determinado que, entretanto, houvesse previsão normativa no sentido do descanso *diário* e do descanso semanal *reduzido*, o legislador europeu atuou de forma clara quanto à proibição implícita do descanso semanal *regular* no interior da cabine, ainda que o veículo tivesse devidamente equipado e parado.

Pelo que o Tribunal concluiu que permitir o descanso semanal regular no veículo contrariaria o objetivo do regulamento, nomeadamente a segurança e o direito a um ambiente digno e adequado de repouso. Além disso, evocou que cabe aos Estados-membros aplicar sanções proporcionais às infrações dessa magnitude, e que as mesmas têm base legal adequada, de forma que respeitam o *Princípio da Tipicidade Penal* no direito da União.

Essa interpretação foi assertiva ao visar, portanto, a garantia das melhores condições de pausa aos motoristas e, por conseguinte, promover a segurança rodoviária, de forma a resguardar o direito ao descanso como um direito fundamental, que precisa ser gozado com qualidade.

Ou seja, ainda que a cabine do veículo esteja equipada, o TJUE entendeu que a mesma não garante dignidade tão pouco a recuperação necessária que o trabalhador precisa, tanto física quanto mentalmente.

E isso é importantíssimo para demonstrar, como já discutido anteriormente, que as fronteiras do trabalho encontram limites na vida pessoal e social do empregado. Pelo que se verifica aqui também um limite do Poder Directivo do empregador.

Outra decisão importante, e mais recente, por parte do TJUE é a prolatada no ano de 2021 nos processos apensos C-870/19 e C-871/19, ocorridos em Itália, que versa sobre o registo (por meio do tacógrafo) e a apresentação desse controlo e os tempos de condução desses profissionais.

Nesse caso, em específico, analisou-se se a falta de apresentação desse registo do dia em curso e dos 28 dias anteriores constituía em apenas uma sanção (correspondente a um dia) ou em múltiplas infrações (correspondentes a todos os outros dias antecedentes) ao condutor.

Pelo que o TJUE entendeu que a falta de entrega dos registos dos dias trabalhados pelo condutor configura uma sanção única e contínua punição, tendo por base o quanto determinado no artigo 19.º do Regulamento (CE) n.º 561/2006 – pelo qual nenhuma infração pode dar origem a mais de uma sanção ou processo. Mas, o Tribunal, ainda baseado no quanto previsto no referido artigo, ressaltou que a gravidade da infração cometida pode variar em função da quantidade de documentos que não foram entregues pelo profissional – pelo que a sanção seria, nesse caso, aplicada de forma proporcional à infração.

Assim, pode-se ver mais uma vez a atuação do TJUE com o objetivo de trazer uma uniformidade na aplicação legislativa europeia, preconizando, portanto, uma maior segurança jurídica, de forma que os direitos garantidos tanto ao trabalhador quanto à empresa sejam devidamente resguardados e cumpridos.

Isso se dá, principalmente, à fiabilidade dos mecanismos de controlo, nomeadamente os tacógrafos, de forma a harmonizar e preencher as lacunas referentes à fiscalização.

Adiante, veremos o impacto dessas decisões na jurisprudência portuguesa.

5.3. Portugal

No seguimento dos entendimentos jurisprudenciais do Tribunal da União Europeia, importa agora analisar as jurisprudências do Supremo Tribunal de Justiça português, que, embora no plano nacional, replica aplicações coerentes com os princípios e diretivas determinadas pelo Direito Europeu, nomeadamente a Diretiva 2002/15/CE e o Regulamento (CE) n.º 561/2006.

A começar pelo acórdão proferido no processo n.º 1354/22.3T8LRA.C1. S1, o STJ foi chamado a interpretar a Cláusula 61.^a dos Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) dos anos de 2018 e 2019, aplicáveis aos condutores de pesados no transporte rodoviário nacional – ibérico e internacional – nomeadamente nos de mercadorias (acima de 7,5 toneladas). Essa ação teve origem na reivindicação de um motorista, cujo percurso diário se limitava a deslocações curtas entre uma fábrica e dois armazéns pertencentes ao mesmo grupo empresarial, distando entre si 2 e 4 quilómetros.

A decisão de primeira instância, bem como a do Tribunal da Relação, havia negado o direito à retribuição específica prevista na cláusula 61.^a, sob o argumento de que não se verificaria a “*penosidade*” ou “*autonomia*” exigidas pelo regime para justificar a atribuição dessa compensação. Contudo, o STJ, revertendo o entendimento anterior e para suprir essa lacuna normativa, decidiu pela concessão da revista, firmando entendimento relevante sob dois eixos fundamentais. Vejamos:

Quanto à *aplicabilidade objetiva da cláusula* em questão, o Egrégio Tribunal esclareceu que a sua observância não exige condição de demonstração de maior penosidade, esforço ampliado ou imprevisibilidade da jornada, contanto que esse profissional esteja a conduzir veículos superiores a 7,5 toneladas, seja em regime nacional, ibérico ou internacional.

Já no que se refere à *força normativa e à imperatividade* da referida cláusula, a mencionada Corte traz à baila o *Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador*, mediante o qual as normas coletivas devem obedecer à hierarquia das fontes; pelo que, nesse caso em específico, a mencionada disposição coletiva deverá ser interpretada nos parâmetros do quanto disposto no artigo 9º do Código Civil, no sentido de reconhecer que a retribuição determinada na cláusula 61.^a tem natureza compensatória e que, por conseguinte, substitui os anteriores regimes de pagamento de carácter suplementar. Pelo que passa a ser devida mensalmente e de maneira objetiva, independentemente de verificação prática da prestação laboral extraordinária ou da autonomia desse profissional no desempenho das respetivas funções.

Assim, percebe-se que este acórdão demonstra que o sistema jurídico português é pacífico e se alinha às diretivas e normas europeias no que diz respeito à organização do tempo de trabalho desses profissionais, de forma a prezar pela sua segurança e saúde no âmbito laboral, e a contribuir para, além da sua preservação, a estrita aplicação das leis.

Essa decisão, portanto, reforça o princípio da proteção do trabalhador, previsto no artigo 59º da Constituição e no artigo 202º do CT, analisados em seção própria acima. O reconhecimento da referida cláusula colectiva como uma norma imperativa, permitiu ao STJ fortalecer o papel desses instrumentos colectivos sobre os casos trabalhistas em concreto – de forma a harmonizar com a ideia de que o ordenamento português não permite retrocessos quanto à matéria do descanso.

Outro acórdão importante é o 641/15.1T8LSB.L1-4 de 30 de outubro de 2019. Este processo é um litígio formado entre o condutor de pesados e o seu empregador, tendo como cerne as questões relacionadas ao controlo de tempo de trabalho, bem como os limites do tempo de condução previstos em lei e as consequentes horas extras laboradas.

Apesar das similaridades com a decisão prolatada pelo TJUE nos processos C-870/19 e C-871/19, a jurisprudência nacional entendeu que o condutor profissional é o responsável por comprovar as horas extraordinárias prestadas, não obstante a obrigação do empregador em fornecer e conservar os meios pelos quais aquele deve registar a sua jornada (tacógrafos, escalas, folhas de serviço, etc.) sob pena de presunção desfavorável para a empresa. Para além, o Egrégio Tribunal entendeu por bem reconhecer as provas testemunhais de colegas e os documentos logísticos para comprovar as horas excedentes e, consequentemente, fixar um *quantum* equitativo.

Essa decisão, coaduna, portanto com as previsões legislativas sobre essa questão, no sentido de que a responsabilidade do controlo recai tanto sobre o condutor quanto sobre o empregador. Para o primeiro, recai o dever de registar devidamente a sua jornada (início, pausas, retorno das pausas e descanso de interjornada) enquanto que para o segundo recai a obrigação de fornecer veículos devidamente equipado com mecanismos de controlos devidamente adequados, como bem exaurido no capítulo 4 deste trabalho.

Para além, evidencia ainda as tensões práticas sobre a dificuldade de comprovação das horas extras diante da inflexibilidade ou da manipulação dos respetivos registos. Pelo que se vê o STJ a admitir provas testemunhais e a reequilibrar o ónus da prova – o que julgo ser importantíssimo nos casos em que há a impossibilidade de comprovar tais direitos diante da referida rigidez.

Logo, assim como no Brasil (como será visto adiante), a jurisprudência portuguesa vem a admitir que os tacógrafos não são os mecanismos exclusivos para comprovar as horas extraordinárias.

Por fim, importante analisar mais uma decisão do STJ, agora, no acórdão de nº 3698/19.2T8MAI.P1.S1 de 03 de julho de 2024. O enfoque deste litígio está no pagamento das horas extras não remuneradas, na supressão dos períodos de repouso e descanso – de forma a incluir neste ponto o *tempo de disponibilidade*.

Assim, entendeu o Supremo que, nos casos em que há uma tripulação múltipla (dois motoristas) no decorrer do itinerário internacional predeterminado pela empresa, o tempo em que um dos condutores ficar ao lado do colega que está a conduzir, sem poder descansar ou dormir e de forma a estar sempre em alerta com o que poderia ocorrer nas autoestradas, é considerado como tempo à disponibilidade.

Nessa esteira, o STJ acertadamente distinguiu *tempo de trabalho*, *tempo de descanso* e *tempo de disponibilidade*, concluindo, portanto, que o tempo que o empregado ficava ao lado do colega durante a sua condução é considerado como tempo de prestação laboral. Pelo que considerou os tacógrafos apresentados pelo empregado, ora recorrente, como meio fidedigno para comprovação dos registos das jornadas e a consequente concessão à remuneração compensatória a título de horas extraordinárias.

Essa decisão reforça o quanto apresentado pelo Prof. Monteiro Fernandes 2023, pp. 486-487), ao trazer à baila a jurisprudência do STJ 19/11/2008 – P 0850930 (Sousa Grandão) no sentido de considerar como tempo de trabalho o tempo em que o condutor fica à disponibilidade do empregador dentro do seu ambiente laboral, nomeadamente, dentro do caminhão (inclusive, e principalmente, em movimento).

Diante de todas as análises realizadas, pode-se perceber a atuação dos Tribunais portugueses, em especial o STJ, ao suprirem as lacunas, de forma a aplicar o direito à segurança e saúde do trabalhador a cada caso concreto, replicando ainda as normativas europeias.

5.4. Brasil

Assim como nas análises acima superadas, o Poder Judiciário brasileiro tem suprido as lacunas existentes nas legislações trabalhistas, nomeadamente nas que abarcam os condutores de pesados. Pelo que, passa-se a discutir a seguir.

O primeiro caso a ser apresentado é o do Processo nº 0000642-25.2019.5.05.0007 (ROT) do Tribunal Regional da 5ª Região (TRT5), ocorrido no Estado da Bahia, cujo acórdão fora prolatado em 29 de junho de 2020.

O caso em questão envolve o pedido do trabalhador às horas extraordinárias trabalhadas e não computadas e nem remuneradas pela empresa, a qual alega que não era possível o controle dos empregados internos (invocando o já mencionado art. 62, I, CLT) e que, portanto, inexistiam as horas suplementares e a sua consequente remuneração.

Pelo que o Egrégio Tribunal, mencionando uma Súmula (Súmula nº 18, TRT5¹¹⁵) própria, fundamentou que já é entendimento pacificado de que quando não há um controle de forma adequada da jornada dos empregados, a empresa atrai para si o ônus da prova (conforme art. 818, CLT, e o art. 313, II Código de Processo Civil), de forma que ela é quem tem de demonstrar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do trabalhador.

Assim, não havendo comprovação diversa por parte da empresa, a alegação do empregado é tida como verdadeira e aplica-se, para tanto, uma média da jornada comprovada como título de horas extras e sua respectiva remuneração.

De igual forma, o mesmo TRT5 decidiu em processo diverso, o de nº 0000757-35.2022.5.05.0009 (ROT) em 28 de junho de 2024, mas apresentando uma outra Súmula própria (Súmula nº 17, TRT5¹¹⁶), para fundamentar a atração do ônus da prova para a empresa quando esta não demonstrar a impossibilidade do controle, prevista no supradito art. 62, I, CLT.

A última decisão do Egrégio Tribunal – TRT5 é a prolatada no Acórdão do Processo de nº 0000180-89.2020.5.05.0021 (ROT), do dia 16 de maio de 2023, acompanhando a decisão por último mencionada, apresenta também como argumento a Súmula própria de nº 17 para inverter o ônus da prova ao empregador.

¹¹⁵ Súmula: 0018/2015. Tema: "HORAS EXTRAS. REGISTRO DE PONTO. JUNTADA DE COMPROVANTES RELATIVOS APENAS A PARTE DO PERÍODO CONTRATUAL. Presume-se verdadeira a jornada de trabalho alegada na inicial para o período laboral não acobertado pelos controles de ponto acostados aos autos, admitindo-se, no entanto, a fixação de outro horário de trabalho para o período respectivo de acordo com as circunstâncias do caso e com o livre convencimento motivado do juiz." Acesso em: <https://www.trt5.jus.br/sumulas/todas>.

¹¹⁶ Súmula: 0017/2015. Tema: "TRABALHO EXTERNO. ÔNUS DA PROVA. I - Compete ao empregador o ônus de provar o exercício de trabalho externo incompatível com a fixação de horário de trabalho; II - Uma vez comprovado que o empregado desenvolve atividade externa incompatível com a fixação de horário, compete a ele o ônus de provar que o empregador, mesmo diante desta condição de trabalho, ainda assim, mantinha o controle da jornada trabalhada." Acesso em: <https://www.trt5.jus.br/sumulas/todas>.

Essa decisão se destaca pelo fato de a empresa, no curso do processo, ter apresentado registros de pontos com as anotações “inconsistências” na aba “observações”, sob o argumento de que isso acontecia quando o condutor de pesados estava em viagem de longa distância e de vários dias e que, portanto, sob a ótica do tão mencionado art. 62, I, CLT era impossível controlar sua jornada.

Pelo que o Julgador entendeu que tal argumento era frustrado diante da predeterminação do empregador no que diz respeito ao plano de logística por ele mesmo realizado – e omitido no curso do processo – para cada viagem feita pelo seu empregado. Principalmente, quando se tratava de labores realizados aos domingos – pelo que considerou para esses dias a mesma rotina de trabalho suplementar dos demais dias da semana.

Em resumo, as três decisões destacadas acima deixam claro que o entendimento da jurisprudência brasileira quanto ao controle de jornada dos condutores de pesados e suas respectivas horas extraordinárias está totalmente coerente com a prática e com o entendimento doutrinário, como bem examinado nos capítulos 4 e 3 deste trabalho; em destaque quanto aos mecanismos que o empregador deverá oferecer ao empregado dessa categoria para que possa registrar a sua jornada.

Neste ponto, destacam-se a doutrina apresentada por Bezerra Leite (2025, p; 432) quanto à integridade e irrefutabilidade dos registros de controles eletrônicos – nomeadamente quando a prática apresenta o facto de que o empregador deve comprovar a presença de tais requisitos quando as referidas anotações forem realizadas de forma automática para os condutores em viagens de longa distâncias. Entendimento este que acompanho.

Isso porque, assim como já acontece na jurisprudência portuguesa, cada vez mais, necessário é que a jurisprudência brasileira entenda a necessidade da aplicação da inversão do ónus da prova como proteção do equilíbrio contratual e do risco jurídico que o empregador incorre ao negligenciar o seu poder de registrar a jornada do obreiro.

A outra doutrina destacada é a apresentada por Luciano Martinez (2025, p. 508 e 467, respetivamente) quanto à responsabilidade do trabalhador em manter “*incólumes e fidedignas as informações que ele próprio lavre no diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo*” bem como a possibilidade de uma nova categoria de registo de ponto, qual seja aquela que permita apenas o registo dos horários que desvirtuam do horário normal contratado.

Ou seja, em resumo, as jurisprudências e as doutrinas dialogam no sentido de que não há mais espaço, no Brasil, para a alegação de que não se pode controlar a jornada dos condutores de pesados, por qualquer motivo que seja, haja vista que tanto as legislações atuais e vigentes quanto a prática já apresentam alternativas e soluções para tanto.

Superadas as jurisprudências acima, em consonância com a jurisprudência portuguesa, no Brasil já há entendimento de que o tempo de descanso usufruído dentro do veículo em movimento é inconstitucional, conforme se destaca no Acórdão, cuja decisão deu-se em 03 de abril de 2024, no Processo nº 0000691-06.2023.5.06.0102 (RO) do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6).

Pelo que, o Nobre Julgador entendeu que o tempo de repouso dentro do veículo em movimento é considerado como *tempo em espera* – em Portugal, *tempo de disponibilidade* – e que deve ser considerado, portanto, como tempo de trabalho para efeitos de remuneração a título de horas suplementares.

Nesse ponto, vê-se a convergência com a jurisprudência da UE e a jurisprudência portuguesa, de forma a garantir o descanso de qualidade para o empregado e a desconhecer o repouso dentro do veículo em movimento. Pelo que acompanho, uma vez que a proteção à dignidade e à a saúde do trabalhador precisam se opor como limites do poder directivo do empregador.

Ao passar a análise para as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), importante destacar o acórdão proferido no processo RR-574-48.2017.5.12.0008 (de 17 de maio de 2024)¹¹⁷.

Em ambos os casos, o TST acompanha o entendimento já firmado pelo STF em 2023 (citado no capítulo 3 deste trabalho), nomeadamente no que diz respeito a se o tempo de espera de carga e descarga de mercadorias do caminhão é considerado tempo de espera ou não.

Em resposta, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho declarou inconstitucionais “*trechos da CLT que excluía esse período do cômputo da jornada*”, sob o fundamento do Ministro Alexandre de Moraes de “*que não há como dissociar o tempo gasto pelo motorista nessa situação das demais atividades desenvolvidas por ele, sem que fique caracterizado o prejuízo ao trabalhador e a diminuição do valor social do trabalho*”. Pelo que, o Ministro e Prof. Maurício Godinho Delgado

117

Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=294104&anoInt=2020>.

declara em uma dessas decisões que esse tempo de reserva/espera deve ser considerado como tempo à disponibilidade do empregador¹¹⁸.

Ou seja, assim, passa-se a entender que o *tempo de reserva* e a sua remuneração reduzida (30% do salário base), nos moldes do art. 235-E, §6º, da CLT (já revogado pela Lei dos Caminhoneiros) é uma norma inconstitucional – admitindo-o como período computado na jornada, uma vez que a antiga aplicação incorria em prejuízo ao trabalhador e na desvalorização da função e do valor social do contrato de trabalho.

Essa decisão do STJ dialoga diretamente com as reflexões presentes no capítulo 4 quanto à impossibilidade da relativização dos direitos fundamentais do repouso e da sua respectiva contribuição, de forma a reconhecer como pilar constitucional a função e o valor social do contrato de trabalho.

Nessa esteira, pode-se concluir que as jurisprudências apresentadas e comparadas neste capítulo evidenciam a convergência luso-brasileira e a nível europeu sobre a jornada do condutor e o seu respetivo controlo como instrumentos de proteção à dignidade, à saúde e à segurança do empregado e da coletividade, de forma que tais direitos não podem ser deixados ao livre arbítrio dos empregados ou relativizados diante das lacunas que as leis apresentam.

Tratando-se, portanto, de um domínio em que os tribunais se estabelecem como verdadeiros guardiões dos direitos trabalhistas e da função social do contrato de trabalho, assegurando que essa proteção sobressaia sobre as tentativas de relativização.

¹¹⁸ Notícias do TST – Caminhoneiro deve receber por tempo de espera com carga e descarga. Acesso em: <https://www.tst.jus.br/-/caminhoneiro-deve-receber-por-tempo-de-espera-com-carga-e-descarga>

CONCLUSÕES

O presente trabalho inclinou-se sobre o complexo tema do controlo de jornada dos condutores de pesados, de forma que realizou uma análise comparativa e exaustiva entre os ordenamentos jurídicos de Portugal e do Brasil.

No decorrer dessa dissertação, buscou-se não somente em examinar as legislações e demais normas existentes, como também esclareceu os desafios práticos e as da vida humana desses profissionais, cujo trabalho, como já dito no capítulo 1 (Introdução), é essencial para economia de ambos os países.

Pelo que restou claro que, independente das diferenças circunstanciais da cada legislação dos países aqui em estudo, ambos dedicam as suas normas para a regulamentação do tempo de labor e para a proteção das garantias do trabalhador, nomeadamente no que se refere ao descanso do trabalho.

Como vimos, a evolução histórica quanto ao tempo do trabalho e o direito ao descanso, desde as jornadas extremamente desumanas no período da Revolução Industrial até as conquistas tidas no tempo presente, demonstra que a proteção à dignidade da pessoa humana e a sua saúde física e psicológica tem sido um esforço contínuo.

As normas internacionais, nomeadamente, as Convenções e Recomendações da OIT e as Diretivas e os Regulamentos da União Europeia foram cruciais para estabelecerem o alicerce na construção dos ordenamentos jurídicos aqui analisados, de forma que os influencia diretamente até aos dias atuais.

Em Portugal, vimos que o conjunto de normas sobre essa matéria demonstra-se mais sólido e equilibrado com o que ditam as diretrizes europeias, de forma que oferece um quadro normativo mais óbvio e garantidor, uma vez que propõe uma maior proteção quando o assunto é limite máximo de jornada e período mínimo de descanso.

O tacógrafo, nesse contexto, se destaca como um instrumento consistente de controlo enquanto a jurisprudência desponta como uma figura ativa na interpretação e preenchimento das lacunas, sempre sob a ótica de uma maior proteção aos direitos do trabalhador.

Tanto o é que a abordagem nos entendimentos da jurisprudência portuguesa, nomeadamente no que diz respeito ao estabelecimento de limites do trabalho semanal e à regulamentação do

banco de horas de forma mais restrita, demonstra uma maior garantia a nível de segurança jurídica e de bem-estar desses profissionais.

Já no Brasil, apesar da Lei n.º 13.103/2015 (Lei dos Motoristas) despontar como um avanço legislativo importante, ainda perduram lacunas significativas, como, por exemplo, a falta de um limite laboral semanal para a jornada dos condutores que exercem itinerário de curtas distâncias.

Essa omissão associada à flexibilidade desordenada do banco de horas – que, como anteriormente criticado, com frequência passa a ser um instrumento com maior benefício ao empregador –, acaba por gerar um quadro de vulnerabilidade para essa categoria de profissionais.

Já no quesito fiscalização, foi visto que os empregadores alegam impossibilidade desse controlo, sob o argumento de que esses profissionais exercem atividade externa (trazendo à baila o art. 62 da CLT – já analisado), de forma a propiciar dificuldades ao cumprimento das normas.

Contudo, a jurisprudência brasileira, semelhantemente como se comporta a portuguesa, vem atuando como um mecanismo significativo de correção, interpretação e aplicação da lei de acordo com a realidade. As decisões nesse sentido têm, de forma progressiva, identificado a necessidade de controlar a jornada desses profissionais, ainda que em atividades externas, de forma que têm buscado atenuar os efeitos das lacunas legislativas.

Ainda assim, a ausência de uma previsão legal expressa e mais garantidora, tanto na Lei dos Motoristas quanto na CLT, impõe, de certa forma, uma responsabilidade maior para o sistema judiciário brasileiro e para os condutores, os quais, inclusive, precisam, em sede judicial, provar as longas horas trabalhadas – o que soa desleal, diante da sua capacidade probatória perante a empresa que, em regra, deverá possuir todos os registos de labor.

Essa ausência é ainda mais agravante diante da dificuldade da implementação dos tacógrafos digitais e – mais ainda os inteligentes. Nesse sentido, como vimos, há um governo omissivo, que através dos seus órgãos fiscalizadores, apenas vem a atuar como um promotor da conscientização ao invés da imposição da obrigatoriedade do uso desses mecanismos.

Quanto aos bens jurídicos, quais sejam a saúde, a dignidade, o lazer, o convívio familiar e a segurança, como direitos universais e intrasferíveis, restou evidente que Portugal vem avançando

rumo a um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dessa categoria, enquanto o Brasil ainda tem um longo percurso para assegurar que esses direitos sejam absolutamente cumpridos.

Nesse caminho da legislação brasileira, pode-se destacar o Estatuto do Motorista, que como já citado anteriormente, ainda é um Projeto de Lei em tramitação no Senado, mas que poderá despontar como uma esperança de uma maior proteção aos direitos dos condutores de pesados, nomeadamente quanto ao tempo e o seu efetivo controlo.

E tomara que assim o seja, uma vez que a sobrecarga laboral, a fadiga e o *stress* proveniente das exaustivas jornadas afetam o trabalhador, mas também a segurança de todos que compartilham a via com ele e impactam na economia do país.

Diante de todo o exposto e com base nas condutas ideais praticadas em território português, recomenda-se que as normas lusitanas sejam utilizadas como parâmetros para o aprimoramento das leis brasileiras; bem como um reexame da sistematização do banco de horas, de forma que este instrumento seja utilizado com um maior equilíbrio diante de cada caso em concreto e que se preveja, em contraponto à flexibilização unilateral (dos empregadores), uma retribuição ou uma compensação real das horas extraordinárias.

Mas, não para aí. Outra sugestão importante é a consolidação do uso de mecanismos adequados de fiscalização, incluindo a coerção para que os empregadores utilizem instrumentos que já estão instalados no veículo (como tacógrafos, GPS, etc.) para garantir um controlo efetivo da jornada dos seus empregados, assim como bem se pratica em Portugal e com base num cronograma, assim como foi feito por parte da União Europeia.

Essa sugestão é ainda mais importante em sede judicial, pois os empregadores não terão mais lugar de argumento ao utilizarem como isenção de responsabilidade o fato de o empregado estar exercendo atividade fora das instalações da empresa.

Para além disso, a referida fiscalização deverá observar a inserção de instrumentos tecnológicos de controlo que sejam mais eficazes, com estruturas mais adequadas (a nível de entidade fiscalizadora) bem como propor a capacitação dos respetivos órgãos fiscalizadores para que saibam como atuar com as particularidades de cada caso em concreto.

Outra sugestão importante é o estabelecimento de sanções para os empregadores que abasteçam suas frotas com os tacógrafos de última geração e que não controlem devidamente a

jornada dos seus empregados, para que se evitem os riscos que a fadiga oriunda de jornadas exaustivas pode causar.

Olhar para o controlo da jornada dos condutores de pesados e para a proteção dos seus direitos é uma questão de cunho social, de segurança, de justiça e de eficácia económica. Pelo que, a conformidade legislativa, a objetividade das normas e a efetividade da fiscalização formam a base essencial de garantia desses direitos para que essa categoria possa exercer sua atividade de forma digna e humana.

Que a presente dissertação sirva como uma modesta contribuição sugestiva para a estruturação de um futuro mais equitativo e humano para esses profissionais que, literalmente, move o mundo sobre as rodas do seu instrumento de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Maria Luísa Teixeira, 2009. *As fronteiras do tempo de trabalho* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]

CALADO, M. L. L. R., 2023. *A organização do tempo de trabalho e os impactos das novas formas de flexibilidade, nomeadamente a semana de quatro dias "versus" trabalho concentrado* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/30201>.

DOMINGOS, Maria Carmen García, 2013. *Stress e fadiga em motoristas de transportes pesados no trabalho por turno*. Dissertação (Mestrado em Psicologia – Especialidade em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013. Acesso em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10451/9512>.

FERNANDES, António Monteiro, 2023. *Direito do Trabalho*. Almedina, 23ª edição.

FREITAS, Luís Conceição, 2022. *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*. Edições Sílabo, 5ª Edição.

JUNIOR, Ademar Fragoso; GARCIA, Eduardo Garcia, 2021. *Transporte rodoviário de carga: acidentes de trabalho fatais e fiscalização trabalhista*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Journal article. Acesso em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/3MVQtPhFR7fvTtHp3Ypn6kRD/>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, 2025. *Curso de Direito do Trabalho*. Saraiva Jur. 17ª Edição (e-book).

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, 2023. *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição.

MARTINEZ, Luciano, 2025. *Curso de direito do trabalho*. Saraiva Jur, 16ª Edição (e-book).

MARTINEZ, Pedro Romano, 2023. *Direito do Trabalho*, Almedina. 11ª Edição.

MARTINS, David Carvalho, 2019. *O Tempo de Trabalho nas Convenções da OIT: Breves Notas** [Artigo Publicado na Revista Documentación Laboral, núm. 116-Año 2019-Vol. I. ISSN: 0211-8556. O tempo de trabalho..., págs. 85 a 100]. Acesso em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/08%20O%20tempo%20de%20trabalho%20nas%20conven%C3%A7oes%20da%20OIT%20\(Carvalho%20Martins\).pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/08%20O%20tempo%20de%20trabalho%20nas%20conven%C3%A7oes%20da%20OIT%20(Carvalho%20Martins).pdf).

MARTINS, João Zenha, 2018. *Tempo de Trabalho e Tempo de Repouso: qualificação e delimitação de conceitos*. In: APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional – Estudos APODIT 4 – Versão Ebook, AAFDL.

PASQUELETO, Olívia de Quintana Figueiredo, 2021. *Proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador: Influência do Direito Internacional*. Almedina, 1ª Edição.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho, 2018. *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho*: In APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional* – Estudos APODIT 4 – Versão Ebook, AAFDL.

ROCHA, Isabel; PIMENTA, Nuno Gustavo, 2023. *Código do Trabalho*, Porto Editora. 22ª Edição.

Suchanek, Michał. (2018). *The costs of retrofitting smart tachographs in HDVS in European Union*. Transport Economics and Logistics. Revista de Pesquisa da Universidade de Gdańsk. 77. 125-130. 10.26881/etil.2018.77.12. Acesso em: https://www.researchgate.net/publication/331947981_The_costs_of_retrofitting_smart_tachographs_in_HDVS_in_European_Union

LEGISLAÇÃO, JURISPRUDÊNCIA E OUTRAS REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS

• LEGISLAÇÃO:

Brasil (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Brasil (1949). *Lei n.º 605, de 5 de Janeiro de 1949*. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm.

Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Brasil (2015). *Lei n.º 13.103, de 2 de Março de 2015*. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm.

Brasil (2020). *Medida Provisória n. 927, de 2020*. Acesso em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>.

Brasil (2022). *Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro*. Acesso: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/7-2022-177088817>.

Brasil (2023). *Lei n.º 14.565, de 4 de maio de 2023*. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14565.htm.

Brasil (2024). *Projeto de Lei 4.852/2024, de 11 de dezembro*. Acesso em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2479417>.

Portugal (1961). *Código de Processo Civil. Decreto-Lei n.º 44129, de 28 de dezembro de 1961*. Atualizado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/44129-1961-437383>.

Portugal (1966). *Código Civil. Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966*. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/47344-1966-477358>.

Portugal (1973). *Decreto n.º 324/73, de 30 de junho*. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto/324-1973-255580>.

Portugal (2007). *Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho*. Acesso: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/237-2007-639280>.

Portugal (2009). *Decreto-Lei n.º 169/2009, de 31 de julho*. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/169-2009-493056>.

Portugal (2012). *Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de Junho*. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/117-2012-177778>.

União Europeia (1969). *Regulamento (CEE) n.º 543/69 do Conselho, de 25 de março de 1969*. União Europeia (1969) Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31969R0543>. Versão em português: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31969R0543>.

União Europeia (1985a). *Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho, de 20 de dezembro de 1985*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31985R3820>.

União Europeia (1985b). *Regulamento (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, de 20 de dezembro de 1985*. Acesso em <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1985/3821/oj?locale=pt>.

União Europeia (1988). *Directiva 88/599/CEE do Conselho, de 23 de novembro de 1988, sobre procedimentos normalizados de controlo para execução do Regulamento (CEE) n.º 3820/85*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31988L0599>.

União Europeia (1993). *Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31993L0104>.

União Europeia (2002). *Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32002L0015>.

União Europeia (2006). *Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu, de 15 de março de 2006*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>.

União Europeia (2006). *Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>.

União Europeia (2010). *Regulamento (UE) n.º 581/2010 da Comissão, de 1 de Julho de 2010*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32010R0581>.

União Europeia (2014). *Regulamento (UE) n.º 165/2014, de 4 de fevereiro de 2014*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32014R0165>.

União Europeia (2014). *Directiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32014L0067>.

União Europeia (2018). *Regulamento de Execução (UE) 2018/502 da Comissão, de 28 de fevereiro de 2018*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32018R050>.

União Europeia (2020). *Directiva (UE) 2020/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de julho de 2020*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32020L1057>.

União Europeia (2021). *Regulamento de Execução (UE) 2021/1228 da Comissão de 16 de julho de 2021*. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32021R1228>.

- **JURISPRUDÊNCIA:**

Brasil. STF (2017). *Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5322*, Relator Ministro Alexandre de Moraes. Acesso em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4778925>.

Brasil. TRT da 5ª Região (2020). *Acórdão no Processo n.º 0000642-25.2019.5.05.0007 (ROT)*, Relatora Cássia Magali Moreira Daltro. Julgado em 29 de junho de 2020. Acesso em: <https://www.trt5.jus.br/>.

Brasil. TRT da 5ª Região (2023). *Acórdão no Processo de n.º 0000180-89.2020.5.05.0021 (ROT)*. Relatora Suzana Maria Inácio Gomes. Julgado em 16 de maio de 2023. Acesso em: <https://www.trt5.jus.br/>.

Brasil. TRT da 5ª Região (2024). *Acórdão no Processo n.º 0000757-35.2022.5.05.0009 (ROT)*. Relatora Luiza Aparecida Oliveira Lomba. Julgado em 28 de junho de 2024. Acesso em: <https://www.trt5.jus.br/>.

Brasil. TRT da 6ª Região (2024). *Acórdão no Processo de n.º 0000691-06.2023.5.06.0102 (RO)*. Relatora Carmen Lúcia Vieira do Nascimento. Julgado em 03 de abril de 2024. Acesso em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia>.

Brasil. TST (2022). *Acórdão do Recurso de Revista n.º Ag-RR 0000429-30.2014.5.10.0015*. 3ª Turma. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 9 nov. 2022. Acesso em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>.

Brasil. TST (2024). *Processo de n.º RR-574-48.2017.5.12.0008*. Relator. 3ª Turma. Rel. Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 17 de maio de 2024. Acesso em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=294104&anoInt=2020>.

Portugal. Tribunal da Relação de Lisboa (2017). *Acórdão do processo n.º 641/15.1T8LSB.L1-4*. Rel. Des. Catarina Serra. Lisboa, 27 set. 2017. Acesso em: <https://www.dgsi.pt>.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça (2024a). *Acórdão do processo n.º 1354/22.3T8LRA.C1.S1*, 3 jul. 2024. Relator: Domingos José de Moraes. Acesso em: <https://www.dgsi.pt>.

Portugal. Supremo Tribunal de Justiça (2024b). Acórdão do processo n.º 3698/19.2T8MAI.P1.S1. 03 de jul. 2024. Relator: Ramalho Pinto. Acesso em: <https://www.dgsi.pt>.

TJUE (2017). *Processo C-102/16, Vaditrans BVBA vs. Estado Belga. Comunicado de Imprensa n.º 145/17, Luxemburgo, 20 dez. 2017.* Acesso em: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/.

TJUE (2021). *Processos apensos C-870/19 e C-871/19 – MI e TB vs. Prefettura Ufficio Territoriale del Governo di Firenze.* Acórdão de 24 mar. 2021. Coletânea da Jurisprudência da União Europeia. Acesso em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0870>.

• OUTRAS REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS

Brasil (2022). *Resolução CONTRAN N.º 938, de 28 de março.* Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-contran/resolucoes/Resolucao9382022.pdf>.

Brasil. TST (2003). *Súmula n.º 85 do Tribunal Superior do Trabalho.* Acesso em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

Conferência de Paz (1919). *Tratado de Versalhes.* Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>.

Conselho da Europa (1961). *Carta Social Europeia.* Acesso em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf.

Declaração de Filadélfia (1944). Acesso em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

Mercosul (2015). *Declaração Sociolaboral do Mercosul.* Acesso em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf.

Organização Internacional do Trabalho (1919). *Convenção sobre Horas de Trabalho (indústria), 1919 (n.º 1).* Acesso em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001.

Organização dos Estados Americanos (1967). *Carta da Organização dos Estados Americanos, de 27 de fevereiro de 1967.* Acesso em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>.

Organização Internacional do Trabalho (1998, emendada em 2022). *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.* Acesso em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.

Organização Internacional do Trabalho (2008, emendada em 2022). *Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa*. Acesso em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-sobre-justica-social-para-uma-globalizacao-justa-2008-tal-como-emendada-em-2022>.

Organização Internacional do Trabalho (2009). *Guia das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: Departamento de Normas Internacionais do Trabalho. Tradução: Traducta. Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal. Acesso em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_159_port.pdf.

ONU (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Acesso em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>.

ONU (1966). *Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais*. Acesso: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>.

Portugal (2024). *Aviso n.º 23122/2024/2, de 18 de outubro*. Diário da República n.º 203/2024, Série II de 2024-10-18. Acesso em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/aviso/23122-891453180>.

SITES:

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. Transportes. Acesso em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Transportes.aspx>.

Agência Brasil (2024). Ministério do Trabalho fiscaliza empresas que atuam no Porto do Rio, 13 de março de 2024. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/ministerio-do-trabalho-fiscaliza-empresas-que-atuam-no-porto-do-rio>.

ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (2018). *Contrato Coletivo de Trabalho entre a ANTRAM e a FECTTRANS e outros*. Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 set. 2018.

ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (2019). *Contrato Coletivo de Trabalho entre a ANTRAM e a FECTTRANS e outros*. Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 18 dez. 2019.

ANTRAM – *Prazo de substituição dos Tacógrafo Inteligentes Chegou ao Fim*. Acesso em: <https://antram.pt/conteudo/4268-prazo-de-substituicao-dos-tacografo-inteligentes-chegou-ao-fim>.

ANTRAM – *Apoio à substituição dos Tacógrafos analógicos e digitais*. Acesso em: <https://antram.pt/conteudo/4059-apoio-a-substituicao-dos-tacografos-analogicos-e-digitais#:~:text=O%20montante%20do%20presente%20aviso%20%C3%A9%20de,para%20o%20exerc%C3%ADcio%20do%20direito%20ao%20incentivo..>

APAT – *Uma revolução no transporte rodoviário: os tacógrafos inteligentes*. Acesso em: <https://www.apat.pt/pt/noticia/2132/uma-revolucao-no-transporte-rodoviario-os-tacografos-inteligentes>.

CHEP – A Brambles Company (2024). “*Escassez de condutores na Europa: está a ser feito o suficiente para colmatar a lacuna?*”, 24 de janeiro de 2024. Acesso em: <https://www.chep.com/pt/pt-pt/blog/escassez-de-condutores-na-europa-esta-ser-feito-o-suficiente-para-colmatar-lacuna>.

CNT – Confederação Nacional de Transportes (2019). *Acidentes Rodoviários com Caminhões*, 18 de setembro de 2019. Acesso em: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/acidentes-rodoviarios-caminhoes>.

Compete 2020 (s.d.). *Indústria 4.0 – O futuro que se constrói nos projetos apoiados pelo COMPETE 2020*. Acesso em: https://www.compete2020.gov.pt/destaques/detalhe/industria_4ponto0.

Estadão (2025). *Mortes em acidentes com caminhões e autocarro crescem 26% no Brasil*, 04 de fevereiro de 2025. Acesso em: <https://estradao.estadao.com.br/caminhoes/mortes-em-acidentes-com-caminhoes-e-onibus-crescem-26-no-brasil/>.

Gov.br – INMETRO (2012, atualizado em 2023). *Qual a diferença entre tacógrafo e cronotacógrafo?* Acesso em: <https://www.gov.br/inmetro/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/metrologia-legal/cronotacografo/qual-a-diferenca-entre-tacografo-e-cronotacografo#:~:text=Na%20pr%C3%A1tica%20n%C3%A3o%20existe%20diferen%C3%A7a%20entre%20os,TACHO%20=%20velocidade%20e%20GRAPHOS%20=%20grafia>.

Gov.br – INMETRO (2015). *Inmetro desenvolve aplicativo para fiscalizar os tacógrafos instalados em ônibus caminhões e vans*. Acesso em: https://www.gov.br/inmetro/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/inmetro-desenvolve-aplicativo-para-fiscalizar-os-tacografos-instalados-em-onibus-caminhoes-e-vans?utm_source=chatgpt.com.

Gov.br – Ministério do Trabalho e Emprego (2023). *Operação Jornada Legal flagra motoristas em jornadas exaustivas*, 04 de dezembro de 2023. Acesso em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/novembro/operacao-jornada-legal-flagra-motoristas-em-jornadas-exaustivas>.

Gov.br – Polícia Rodoviária Federal (2023). *Operação Jornada Legal fiscaliza jornada de trabalho de motoristas*, 26 de dezembro de 2023. Acesso em: <https://www.gov.br/prf/pt-br/noticias/nacionais/2023/operacao-jornada-legal-fiscaliza-jornada-de-trabalho-de-motoristas>.

IPTC. *Acidentes de Trânsito no Transporte de Cargas (2023). Acidentes de Trânsito no Transporte de Cargas Estatísticas e Prevenção*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.iptcsp.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Acidentes-de-Transito-no-Transporte-de-Cargas-Estatisticas-e-Prevencao.pdf>

IRU – International Road Transport Union (2023). *A escassez global de motoristas de caminhão dobrará até 2028, diz novo relatório da IRU*, 20 de novembro de 2023. Acesso em: [iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report](https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report).

Notícias do TST (2024). *Caminhoneiro deve receber por tempo de espera com carga e descarga*, 16 de junho de 2024. Acesso em: <https://www.tst.jus.br/-/caminhoneiro-deve-receber-por-tempo-de-espera-com-carga-e-descarga>.

Público (2019). *Cerca de 400 motoristas em risco de perder licenças e cartas de condução*, 30 de agosto de 2019. Acesso em: <https://www.publico.pt/2019/08/30/sociedade/noticia/cerca-400-motoristas-risco-perder-licencas-cartas-conducao-1884909>.

Revista Carga Pesada (2024). *Número de mortes em acidentes com caminhão volta a aumentar*, 05 de julho de 2024. Acesso em: <https://cargapesada.com.br/numero-de-mortes-em-acidentes-com-caminhao-volta-a-aumentar/>.