

Dignidade da Pessoa Humana: o serviço ferroviário engendrado na CLT frente à efetividade da atual Constituição.

Raimundo Lopes de Aquino¹
Ciro Di Benatti Galvão²
Natália Elvira Sperandio³

Resumo: Este artigo tem como objetivo demonstrar que a lei trabalhista específica do serviço ferroviário da categoria “c”, elencada no Decreto Lei 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), destoa os preceitos trabalhistas atuais e a Constituição Federal de 1988 baseada na declaração universal dos direitos humanos da ONU e que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. Diante disso, conclui-se que a legislação trabalhista do ferroviário da categoria “c” necessita tanto de uma atualização quanto de uma adequação no seu texto original para atingir os seus efeitos, ou seja, garantir o direito fundamental consagrado na Carta Magna de nosso país o da dignidade da pessoa humana, e, com isso, disciplinar as relações de emprego e de trabalho. A partir dos métodos descritivo e analítico, entre a legislação específica do serviço ferroviário da categoria e a Constituição Federal de 1988, pode-se constatar que os direitos fundamentais devem estar resguardados em todas as relações jurídicas, principalmente o da Dignidade da Pessoa Humana.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 237 a 245; Serviço ferroviário da categoria c; dignidade da pessoa humana; direitos fundamentais.

1 INTRODUÇÃO

A operação ferroviária é essencial para o transporte das matérias primas e produtos acabados que estão geograficamente distribuídos. Portanto, esta logística é uma solução atrativa para o transporte dessas mercadorias devido às longas distâncias existentes e por um custo muito baixo no frete, mas também por ser considerado o meio mais viável e seguro.

Porém, para continuarem competitivas, as empresas que dominam o mercado de transporte por trens, estão sempre em busca de meios modernos e eficientes para garantir o atendimento à demanda de forma rápida e confiável. A redução nos tempos de parada das composições sejam elas por acidentes ou falhas em equipamentos, abastecimento de locomotivas, manobras e a utilização adequada do pessoal das equipagens de trens; têm sido os seus objetivos corporativos.

¹ Graduando do 9º período do Curso de Direito.

² Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FD UL) e em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP). Professor de Direito Constitucional, de Teoria do Estado e de Administrativo. Conselheiro Editorial da Revista da Procuradoria Geral do Município de Juiz de Fora/MG. Membro da Academia Barbacenense de Ciências Jurídicas (ABCJ). Parecerista ad hoc de periódicos jurídicos. Autor de livros e artigos jurídicos na área do direito público. cirogalvão@iptan.edu.br.

³ Doutora em Estudos Linguísticos (Linguística Aplicada, linha linguagem e tecnologia) pela Universidade Federal de Minas Gerais. Possui graduação em Letras (Licenciatura em língua portuguesa e suas respectivas literaturas) pela Universidade Federal de São João Del-Rei (2007), mestrado em Letras (Área de concentração: Teoria Literária e Crítica da Cultura - Linha de Pesquisa: Discurso e Representação Social) por essa mesma universidade (2010). Atualmente é professora do Instituto Presidente Tancredo Neves - IPTAN e revisora do periódico Saberes Interdisciplinares. thaiasperandio@yahoo.com.br.

Além disso, os investimentos nessa área são bastante expressivos quando implica na compra de novas locomotivas e vagões, superveniente a ampliação dos seus ramais e prospectivas manutenções.

Esses fatores são preponderantes para atingir as metas e objetivos desejados pelas empresas ferroviárias.

Todavia, para impedir a parada de composições e gerar um aumento de produtividade e diminuição de desperdício, as empresas de operação ferroviária, baseadas no Decreto Lei 5.452/43, em seus artigos 237 a 245, acabam por instigar os seus empregados a respeitarem uma jornada de trabalho superior a 12 horas além daquelas consideradas improdutivas.

Destarte, o trabalhador fica exposto a longas jornadas laborais, fator que aumenta consideravelmente o risco de acidente por falha humana.

Ademais, a sobrecarga exaustiva reflete negativamente no descanso, no convívio familiar e no desenvolvimento do intelecto, somado às condições mínimas de higiene, alimentação e saúde. Tais situações são incompatíveis com as legislações atuais e com a Constituição Federal de 1988, pois proporciona uma transgressão ao princípio que fundamenta nossa República, ou seja, a Dignidade da Pessoa Humana que, segundo a professora Maria Berenice Dias (2016, p.47), “[...] é o mais universal de todos os princípios. É um macroprincípio do qual se irradiam todos os demais: liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade, uma coleção de princípios éticos” (*apud* PEREIRA, 2012, p.68).

Diante disso, surge uma questão: em que medida o texto dos artigos 237 a 245 da Consolidação das Leis do Trabalho, concernente ao pessoal da categoria c, após 74 anos, continua atendendo as relações de trabalho de acordo com a legislação trabalhista e sem ofender o princípio da dignidade da pessoa humana que fundamenta a Constituição de 1988?

Por conseguinte, o presente artigo tem como objetivo demonstrar que a lei trabalhista específica do serviço ferroviário da categoria “c”, elencada nos artigos mencionados acima, destoa os preceitos trabalhistas atuais e a Constituição Federal de 1988 baseada na declaração universal dos direitos humanos da ONU e que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

Portanto, a partir da pesquisa realizada pode-se concluir que a legislação trabalhista do ferroviário da categoria “c” necessita tanto de uma atualização quanto de uma adequação no seu texto original para atingir os seus efeitos, ou seja, garantir

o direito fundamental consagrado na Carta Magna de nosso país o da dignidade da pessoa humana, e, com isso, disciplinar as relações de emprego e de trabalho.

A realização desse artigo se dará a partir dos métodos descritivo e analítico, conforme suas funções, para estruturar o desenvolvimento do tema acerca do princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalho do ferroviário da categoria “c”.

A fonte primária utilizada na pesquisa é a bibliográfica, ou seja, a Constituição Federal de 1988 e a legislação trabalhista como princípios jurídicos, livros, artigos de revistas e internet, também fontes secundárias com a utilização de monografias feitas sobre a ferrovia.

2 Desenvolvimento

A realização desse artigo se dará a partir dos métodos descritivo e analítico, conforme suas funções, para estruturar o desenvolvimento do tema acerca do princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalho do ferroviário da categoria “c”.

A fonte primária utilizada na pesquisa é a bibliográfica, ou seja, a Constituição Federal de 1988 e a legislação trabalhista como princípios jurídicos, livros, artigos de revistas e internet, também fontes secundárias com a utilização de monografias feitas sobre a ferrovia.

A pesquisa proposta se faz necessária pela omissão da União em determinar uma legislação atual e moderna em relação à categoria “c” do serviço ferroviário inserida especificamente no Decreto Lei 5.452.

Portanto, surge uma questão: em que medida o texto dos artigos 237 a 245 da Consolidação das Leis do Trabalho, concernente ao pessoal da categoria c, após 74 anos, continua atendendo às relações de trabalho de acordo com a legislação vigente, sem ofender o princípio da dignidade da pessoa humana estabelecido na Constituição de 1988?

A hipótese que se levanta é que os artigos da CLT que tratam do trabalho dos ferroviários, mesmo tendo sido recepcionados pela Constituição de 1946, hoje, em alguns pontos, violam o princípio fundamental da Constituição Federal de 1988, o da dignidade da pessoa humana, que segundo a jurista Maria Berenice Dias (2016, p.47) “[...] é o mais universal de todos os princípios. É um macroprincípio do qual se irradiam todos os demais: liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade, uma coleção de princípios éticos” (*apud* PEREIRA, 2012, p.68), ademais, complementa a professora Dias (2016, p.48):

[...] representa o epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico e balizando não apenas os atos estatais, mas toda a miríade de relações privadas que se desenvolvem no seio da sociedade (*apud* SARMENTO, 2003, p.55).

Assim, a mencionada legislação trabalhista mostra-se, indubitavelmente, desatualizada e inadequada, pois não tem conseguido disciplinar questões surgidas com o passar do tempo, necessitando, portanto, ser atualizada e adequada para garantir direitos fundamentais consagrados na Carta Magna de nosso país.

Para isso, este estudo tem como objetivo demonstrar que a lei trabalhista específica do serviço ferroviário da categoria “c” (equipagem de trem), promulgada no passado dentro de um contexto histórico infeliz da humanidade, destoa os preceitos trabalhistas atuais e a Constituição Federal de 1988, baseados na declaração universal dos direitos humanos da ONU e que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. Entretanto, para entender o objetivo é preciso explorar uma parte da história da ferrovia para saber quem são os protagonistas das equipagens de trens, dentro de uma cronologia distintiva e conhecer a legislação trabalhista do serviço ferroviário comparada com as normas vigentes.

2.1 A ferrovia no Brasil

A história da ferrovia em nosso país teve início com a revolução industrial no século XIX, após a disseminação do invento da locomotiva a vapor e a construção de estradas de ferro, somados aos interesses dos grandes empresários em escoar com maior rapidez a sua produção.

Portanto, não tardou em despertar o interesse do governo brasileiro, pois, da época do império até a construção das ferrovias, o transporte de mercadorias era explorado em lombos de muares, por caminhos e estradas precárias até os portos fluminenses da época, Parati e Angra dos Reis. Por isso, tiveram início as primeiras iniciativas do governo para viabilizar a exploração e construção das estradas de ferro, por volta de 1828, com o propósito de atender os interesses das diversas regiões do país. As ações foram por diversas vezes postergadas, ocasionadas pelos diversos conflitos da época, como as duas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) e as revoluções (Golpe de 1930, Constitucionalista de 1932 e outras) no país.

As isenções e garantias, a princípio, não despertaram o interesse das

empresas e dos investidores, pois as perspectivas de lucros líquidos eram insuficientes para atraí-los. Embora a ideia de construir e explorar estrada de ferro não fosse vista com bons olhos por empresários e investidores, as concessões estabelecidas, acabaram por atrair os céticos de outrora. Desta forma, os empresários e investidores, ligados a diversos setores da economia, cada um segundo o seu interesse e possibilidade, construíram várias ferrovias no país, contudo, não se uniram para consolidar um planejamento conjunto e prospectivo.

Em detrimento disso, as ferrovias foram construídas em locais isolados e de difícil acesso, com as mais variadas bitolas (espaço entre trilhos), assentada em estradas excessivamente sinuosas, mal traçadas e proporcionando a degradação do meio ambiente, devido às construções de viadutos e à abertura de túneis.

Todavia, a construção de uma ferrovia implica na compra de materiais rodantes que são as locomotivas, carros para o transporte de passageiro e vagões para o transporte de cargas, bem como na contratação de mão de obra heterogêneas para realizar o serviço, entre elas as equipagens de trens em geral.

2.2 Equipagens de trens em geral (categoria “c”)

O pessoal inserido na categoria c, portanto, o especificado no art. 237 do DL 5.452/43, são os membros “das equipagens de trens em geral”.

Durante a respectiva pesquisa, não foram encontrados registros necessários que contribuíssem com informações concretas sobre o número exato de membros de uma equipagem de trem, exceto uma reportagem da revista *Passado e Presente* (2011, s.p), Museu ferroviário – Estação arte, que homenageava o maquinista de 1ª classe Carlos Pereira da Rocha, onde ele conta a história da viagem em que conduziu o trem especial que transportou o Rei Alberto da Bélgica à Minas Gerais e à São Paulo quando da sua visita ao Brasil, em 1920. Assim descreve o artigo: “Ao término da viagem à São Paulo, em sua despedida, o Rei cumprimentou a todos da equipagem, [...]” Em um breve relato da carreira profissional do homenageado, a mesma revista reporta que ele foi “Admitido como graxeiro em julho de 1882 [...], Foguista de 1ª classe em janeiro de 1895 [...] Maquinista de 1ª classe efetivado em março de 1922 [...]” Ademais, foi obtida uma entrevista, encontrada nos arquivos do patrimônio da Rede Ferroviária Federal SA (2011, s.p.), publicada pela mesma revista acima citada, na qual o Sr. Antônio Alves menciona que “Dentro da Maria Fumaça viajavam o maquinista, o foguista e o graxeiro, todos com atribuições

intensivas durante o deslocamento do trem”. Portanto, eram três servidores na locomotiva. Embora as locomotivas a vapor continuassem a serem exploradas até a década de 70, as primeiras locomotivas a diesel chegaram ao Brasil em 1939. Nessas locomotivas trabalhavam um maquinista e um auxiliar.

Posteriormente, em 2001 começaram a empregar, em alguns trens, o regime da monocondução empregando a mão de obra de um maquinista, o que exige uma atenção redobrada, pois estará sozinho dentro de uma locomotiva em uma jornada de até 12 horas ou mais, além disso, suprimindo, em intervalos de 40 segundos, o acionamento de um dispositivo denominado homem-morto, cuja finalidade é de parar o trem caso o maquinista venha a ser acometido por mal súbito ou morrer.

Em detrimento disso, o empregado não tem uma intrajornada para beber uma água potável, para se alimentar e nem ao menos ir ao banheiro para fazer as suas necessidades fisiológicas, o que faz com o trem em movimento.

Embora, exista um banheiro na locomotiva o condutor não poderá deixar o comando da composição para usá-lo, em razão do homem morto, pois se for acionado e vir a parar o trem, resultará em uma cobrança pelo atraso por parte da empresa, uma vez que o trem tem horário de partida e chegada ao destino.

Portanto, uma inovação feita pelas empresas ferroviárias, submetendo o empregado à mesma legislação trabalhista do serviço ferroviário da categoria “c”.

2.3 A Legislação trabalhista do ferroviário comparada com as normas atuais

O trabalho sempre foi arraigado ao homem desde os primórdios até a atualidade, possibilitando a subsistência dos indivíduos e a sua existência no meio em que vive, portanto, tornou-se indispensável para o convívio em sociedade.

Assim, esse convívio trouxe o aumento do número de seus indivíduos e, conseqüentemente, o aumento do consumo, intensificando os processos de produção e subordinando o cidadão ainda mais ao trabalho.

Segundo Kant (2004, p. 58) “o homem é um fim em si”, ele tem um valor próprio e não pode ser considerado um objeto, ou seja, como meio para o trabalho fim e sim como um meio para o trabalho do outro.

Como exemplo disso, é a máquina que sofre uma pane e o mecânico é chamado para consertá-la e dar continuidade ao trabalho do outro.

Assim, a dignidade deste mecânico não foi afetada em nenhum momento.

Para proteger a razão, o sentimento e os interesses do trabalhador, vem à luz o direito do trabalho, que segundo Maria do Rosário Palma Ramalho:

...é usualmente qualificado como um dos mais jovens – e, para muitos, ainda imaturo – ramos jurídicos, sobretudo se comparado com a tradição milenar das áreas clássicas do direito privado. A sua origem é quase unanimemente fixada pela doutrina no final do século XIX e é corrente a sua caracterização como produto da Revolução Industrial e da massificação de processo produtivos que lhe correspondeu (2005, p. 32).

A competência para legislar sobre direito do trabalho, no Brasil, é privativa da União (art. 22, I da CR/88), sendo assim, legalmente, instituiu o DL 5.452 de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), norma heterônoma, promulgado à luz da Constituição Brasileira de 1937 sancionada pelo Presidente em exercício Getúlio Vargas, regulamentando as relações individuais e coletivas do trabalho e unificando a legislação existente. Porém, segundo o advogado Diego Guedes de Araújo Lima:

As relações de trabalho foram se aprimorando e tornando-se mais complexas, não tendo a CLT evoluído a iguais passos, de modo que a necessária adequação às relações de trabalho atualmente tem-se feito através de edição de inúmeras súmulas e orientações jurisprudenciais pelo TST (2017 s.p.).

A competência da Justiça do Trabalho é administrar as relações de trabalho de forma a encontrar soluções justas dentro do aspecto moral caracterizado pelo respeito à dignidade humana, pois o homem não pode ter o seu relacionamento social, o desenvolvimento do seu intelecto e a sua participação na sociedade, vilipendiados pela relação de trabalho, quando reguladas por normas estática no seu tempo e, de maneira implícita, mais favorável ao empregador.

O falecido Deputado Federal, por São Paulo, Mendes Botelho em 1983, impelido pela obrigação de atualizar uma norma de 1966, encaminhou o PL 2.393/83 às Comissões de Constituição e Justiça, de Trabalho e Legislação e de Finanças, o qual determinava a revogação do artigo 238, §1º da CLT, artigo acima citado.

O político trouxe na sua justificativa, em 06/10/1983, o seguinte:

Dispunha o antigo § 1º do art. 238 da CLT que "o empregado é considerado à disposição da estrada, desde o momento em que inicia o serviço, em sua sede, até o regresso, no fim do serviço". Segundo esse parágrafo, incluído na CLT por força da Lei nº 3.970, de 13 de outubro de 1961, as ferrovias brasileiras eram obrigadas a organizar escalas para o pessoal da Categoria "c", remunerando-o de todas as horas extraordinárias cumpridas fora da sede. Em face de essa situação legal, observou-se uma acentuada melhoria nas escalas de serviço, que passaram a ser mais racionais, porquanto permitiam a todos um número maior de horas em casa, no convívio direto com os familiares. Mais tarde, porém, face à revogação expressa do mencionado dispositivo, determinado pelo art. 36 do Decreto-lei nº 95, de 4 de abril de 1966, voltou a vigor norma que estabelece que "nos serviços efetuados pelo pessoal da categoria "c", não será considerado como de trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos respectivos serviços", de sentido diametralmente oposto à anterior. Com isso, as ferrovias brasileiras desobrigaram-se, de vez, do pagamento das chamadas "horas de viagem", pouco se importando em organizar escalas mais justas de trabalho para o pessoal da referida categoria. Acobertados por esse malfadado dispositivo, os escalões superiores das ferrovias não procuram confeccionar escalas de serviço mais humanas, que possibilitem aos ferroviários permanecer um número mínimo de horas fora de sua sede de trabalho e de seu lar, entre o término de uma jornada e o início de outra. Procuram isto sim, é fazer com que tais empregados muitas vezes fiquem fora de sua sede por períodos superiores a trinta e seis horas, sem qualquer compensação financeira (1983, s.p.).

Portanto, as horas de sobreaviso, de prontidão, de passagem, os intervalos interjornada e intrajornada e as horas extraordinárias, configuram, indubitavelmente, o excesso de jornada submetido ao ferroviário, podendo causar sérios problemas ao empregado, inclusive de convívio familiar, passível de configurar dano existencial.

a) Horas de sobreaviso

As horas de sobreaviso elencada no § 2º, art. 244 da CLT, são aquelas em que o empregado, é escalado para aguardar ser chamado em casa por uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, para trabalhar. Preceitua o artigo:

Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

As horas em comento são contadas como horas improdutivas não sendo computadas como trabalhadas e são remuneradas como horas extras simples na

razão de 1/3, isto é, para as vinte e quatro horas, aguardando trem ou passagem em sua residência, o empregado recebe 8 horas extras. Em detrimento disso, o empregado fica 24 horas à disposição do empregador sem ser computadas na sua jornada normal de trabalho semanal que é de 44 semanais (art. 7º, XIII da CRF/88).

Assim, segundo Maurício Godinho (2016, p. 965) “o obreiro tem sua disponibilidade pessoal relativamente restringida (afinal, tem de permanecer em sua residência, aguardando o chamado para o serviço) [...]”.

Entretanto, é evidente o desrespeito à Constituição Federal que tange ao direito da pessoa de ir e vir (art. 5º, XV da CRF/88), instituída para vedar possíveis restrições impostas pelas autoridades estatais a ser discutida na forma vertical, não podendo, portanto, nem pensar em existir na forma vertical trabalhista, isto é, na relação entre um superior e um subordinado.

b) Horas de prontidão

As horas de prontidão são aquelas compreendidas como horas improdutivas, isto é, a equipagem fica à disposição da empresa até o início do trabalho efetivo ou de passagem, devido à imprevisibilidade da chegada de um trem, quanto a isto, segundo Maurício Godinho (2016, p. 964) “a lei cria noção intermediária entre o tempo laboral e o extracontratual”. O art. 244, § 3º da CLT, estabelece que:

As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966).

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966).

Estas horas são improdutivas, não sendo, portanto, computadas como trabalhadas, pagando-se por elas horas extras simples na razão de 2/3, isto é para cada doze horas de prontidão o empregado recebe 8 horas extras. Assim, as 12 horas não serão computadas na sua jornada normal de trabalho semanal que é de 44 semanais (art. 7º, XIII da CRF).

c) Horas de passagem

As horas de passagem são aquelas efetuadas em condução fornecida pelas empresas ferroviárias para o deslocamento, vice-versa, da equipagem, de sua sede até o local de início ou término do trabalho efetivo, ou seja, o local onde o trem ou uma locomotiva se encontra. Neste caso, a CLT preceitua em seu art. 238, § 1º:

Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada (Restaurado pelo Decreto-lei n.º 5, de 4.4.1966).

§ 1º Nos serviços efetuados pelo pessoal da categoria c, não será considerado como de trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços (Restaurado pelo Decreto-lei n.º 5, de 4.4.1966).

Como escrito anteriormente, as ferrovias foram construídas em locais isolados e de difícil acesso, portanto o tempo de deslocamento deveria ser computado como horas de trabalho efetivo, pois, segundo Maurício Godinho (2016, p. 962) “É o que se verifica nas chamadas horas in itinere [...]”, para isso a CLT estabelece em seu art. 58, mediante a inserção do §2º concomitantemente com a súmula 90, incisos I e V do TST, o seguinte:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Súmula nº 90 do TST - HORAS "IN ITINERE".

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional.

Portanto, as horas de passagem deveriam ser compreendidas como de trabalho efetivo, porém, não são computadas na jornada normal de trabalho semanal.

d) Intervalo intrajornada

Intervalo intrajornada é aquele situado dentro de uma jornada de trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado tem como finalidade:

[...], fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviço (2016, p. 1054).

Concomitantemente o art. 71 da CLT preceitua:

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.

Portanto, o tempo concedido para refeição, sendo de descanso, não pode ser computado como de efetivo trabalho, pois, caso contrário, delegará um direito subjetivo ao empregador, o qual obrigará o empregado a fazer sua refeição trabalhando. Porém, isso é aplicado ao pessoal da categoria c, segundo o art. 238, § 5º do diploma em comento:

Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada. (Restaurado pelo Decreto-lei n.º 5, de 4.4.1966).

§ 5º O tempo concedido para refeição não se computa como de trabalho efetivo, senão para o pessoal da categoria c, quando as refeições forem tomadas em viagem ou nas estações durante as paradas. Esse tempo não será inferior à uma hora, exceto para o pessoal da referida categoria em serviço de trem (Restaurado pelo Decreto-lei n.º 5, de 4.4.1966).

Todavia, é confuso ao determinar que o pessoal da categoria “c” está habilitado a conduzir um trem e fazer sua refeição ou quando estiver parado em uma estação, podendo o tempo de refeição ser inferior à uma hora, em face do que preceitua o art. 71 do mesmo diploma. Desta forma, é evidente a dualidade nos preceitos do mesmo diploma. Por um lado, o art. 71 estabelece os preceitos da carta magna em seu art. 7º, XXII, e de outro, no serviço do ferroviário, estabelece uma contrafação de um preceito fundamental. Segundo a súmula n.º 437:

Súmula nº 437 do TST

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, [...].

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, [...] infensa à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial [...], quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

O intervalo intrajornada configura, portanto, um direito inalienável do trabalhador, assim como o intervalo interjornada.

e) Intervalo interjornada

A CLT em seu art. 66, caput, estabelece que “entre 2 jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso” (diferente da intersemanal que é de 24 horas), conhecido como intervalo interjornada, isto é, um intervalo concedido entre uma jornada e outra de trabalho.

Assim, o intervalo em comento, segundo Godinho Delgado (2016, p.1061) são “[...] lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária e outra imediatamente posterior, caracterizados pela sustentação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”.

Porém, a interjornada do pessoal da categoria c é de 10 horas contínuas, segundo o art. 239, §1º da CLT:

Para o pessoal da categoria "c", a prorrogação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto, exceder de 12 (doze) horas, pelo que as empresas organizarão, sempre que possível, os serviços de equipagens de trens com destacamentos nos trechos das linhas de modo a ser observada a duração normal de oito horas de trabalho.

§ 1º - Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de 10 (dez) horas contínuas, no mínimo, observando-se, outrossim, o descanso semanal.

Os intervalos da interjornada são mais expressivos que os da intrajornada, pois além da saúde, higiene e segurança, deve-se preocupar com o aspecto moral caracterizado pelo respeito à dignidade humana, portanto, o homem não pode ter o seu relacionamento social, o desenvolvimento do seu intelecto e a sua participação na sociedade, vilipendiados pela relação de trabalho.

Segundo o art. 5º, XXXV da CRF/88, a lei não excluirá da apreciação do poder judiciário, lesão ou ameaça a direito, isso inclui, além do excesso de jornada, as horas extraordinárias realizadas em local insalubre.

f) Horas extraordinárias

As horas extraordinárias são aquelas que extrapolam a jornada normal de trabalho. Todavia, a CLT estabelece o limite não excedente de 2 horas, mediante acordo bilateral ou mediante contrato coletivo de trabalho (art. 59, caput da CLT).

Segundo o art. 61, caput da CLT, por ato unilateral do empregador, as prorrogações poderão “exceder do limite legal ou convencionado, desde que [...] fazer face a motivo de força maior, [...] realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo”, nesse caso, segundo o § 2º *in fine*, do artigo em comento, “o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite”.

Porém, segundo o art. 61, § 1º da CLT, não deve ficar prejudicada a comunicação da ocorrência de horas suplementares, no prazo de 10 dias, ao Ministério do Trabalho, ou antes, desse prazo, justificado no momento da fiscalização. Isso em condições normais, porém, o trabalho da categoria c é insalubre e perigoso, regulamentado pelo Ministério do trabalho e Emprego na NR 15 “Atividades e Operações Insalubres” e NR 16 “Atividades e Operações Perigosas”, com os conceitos dos arts. 189 e 190 da CLT.

As horas extraordinárias nas atividades insalubres, portanto, são para atender as situações que envolvem necessidades imperiosas, exigindo uma formalidade para a sua efetivação, segundo o art. 60 da CLT, que assim estabelece:

Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluída por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A Constituição Federal de 1988 refere-se e admite apenas duas modalidades de sobrejornada, que dependerá da vontade unilateral do empregador, por acordo de compensação elencada no art. 7º, XIII ou extraordinária do art. 7º, XVI.

Contudo, ainda será dentro dos preceitos do art. 61, caput da CLT:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo.

Dessarte, o art. 240, caput e § único da CLT assim alude:

Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, [...] comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.

Parágrafo único – Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.

O referido artigo 240 da CLT foi estabelecido para o empregado que laborava em locomotivas a vapor e vem vigorando até os dias de hoje. O mesmo artigo estabelece que a duração do trabalho, excepcionalmente, deverá ser elevada a qualquer número de horas necessárias para os casos de urgência ou acidente.

Desta forma, mais uma vez a lei contempla o empregador com o direito subjetivo, pois este, a qualquer momento, poderá alegar urgência na entrega de uma carga transportada e, por outro lado, caberá ao empregado obedecer.

No mesmo artigo, em seu parágrafo único, estabelece ser uma falta grave a recusa do empregado à execução de serviço extraordinário, portanto, uma ofensa ao princípio da legalidade dentro de um estado democrático de direito, alicerçado no art. 5º, inciso II, da CRF/88, onde preceitua que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Assim, somente a lei pode regulamentar os direitos, deveres e as sanções.

2.4 Dignidade da pessoa humana

Esta parte do presente texto se refere à exposição do referencial teórico que dará sustentabilidade à proposta de solução do problema apresentado no início do desenvolvimento. Para tanto, será apresentada uma compreensão mínima acerca da dignidade humana de maneira que por essa compreensão se consiga visualizar que as orientações da CLT acerca do trabalho ferroviário da categoria “c” acabam comprometendo a compreensão deste “princípio jurídico”.

Este princípio tem *status* de fundamento da República Federativa do Brasil, segundo a nossa Constituição Federal de 1988, art. 1º, inciso III, que assim alude:

A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana.

Afinal, é o valor moral e espiritual que todos trazem consigo, não podendo aliená-lo e nem substituí-lo por coisa ou outro bem.

O excesso de jornada de trabalho que causa uma sobrecarga exaustiva, refletindo negativamente no descanso, no convívio familiar e no desenvolvimento do intelecto somado às condições mínimas de higiene, alimentação e saúde, ofende o princípio que fundamenta nossa República.

No livro “Fundamentação da Metafísica dos Costumes”, Kant (2004), ao escrever sobre a dignidade, defendia que as pessoas deveriam ser tratadas como um fim em si mesmo e não como um meio, e assim formulou tal princípio:

No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço pode substituí-la por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade (2004, p. 64).

O rol da dignidade humana é uma das questões mais presentes nos debates bioéticos, que configura o estudo entre Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Filosofia e Direito que investiga as condições necessárias para uma administração responsável da vida, pois trata-se de um conceito adequável à realidade e à modernização, devendo estar em conluio com a evolução humana e suas tendências modernas. O jurista brasileiro Ingo Wolfgang Sarlet assim a conceitua:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (2001, p. 60).

É relevante, portanto, referir que, segundo o preâmbulo da Resolução nº 217 A (III) da Organização das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948, conhecida como Declaração Universal dos Direitos Humanos, aduz que: “o reconhecimento da dignidade é inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis, é o fundamento da liberdade, da justiça, da paz no mundo (1948, s.p.)”. Além disso, segundo o art. XII, dessa Resolução da ONU, “Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar [...]” (1948, s.p.). Portanto, o respeito à dignidade da pessoa deve ser estendida a todas as áreas sociais, inclusive no trabalho.

3 Conclusão

A pesquisa proposta contribuiu para demonstrar a omissão da União em determinar uma legislação atual e moderna em relação à categoria “c” do serviço ferroviário inserida especificamente no Decreto Lei 5.452/43.

Portanto, o texto dos artigos 237 a 245 da CLT, concernente ao pessoal da categoria c, após 74 anos, não é apto a atender as relações de trabalho de acordo com a legislação trabalhista atual, ficando ainda mais prejudicada em não seguir os preceitos da Constituição de 1988 que está fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana, isto é, os textos dos referidos artigos são inconstitucionais.

Segundo o advogado Araújo as relações de trabalho se aprimoraram e se tornaram mais eficientes “não tendo a CLT evoluído a iguais passos” (2017, s.p.).

Destarte, segundo o objetivo específico desse artigo, após serem analisadas as horas de sobreaviso, de prontidão, de passagem, os intervalos interjornada e intrajornada e as horas extraordinárias, conclui-se que, na relação de trabalho, a utilização da legislação em comento, nos dias de hoje, assegura legalmente que o empregado é submetido a uma sobrejornada de trabalho análogo ao escravo, um dos caracterizadores da ofensa à dignidade da pessoa, fruto da utilização de uma legislação arcaica e desumana.

Somado a isto, está a implantação, inovadora, do regime da monocondução seguindo as normas da categoria “c”. Pelas suas características, este regime é o mais perverso agressor da dignidade do homem, pois submete o labutador a ficar sozinho dentro de uma locomotiva, em uma jornada de até 12 horas ou mais, sem poder usufruir da intrajornada para restabelecer suas forças e nem ao menos ir ao banheiro e satisfazer as suas necessidades fisiológicas, ou seja, compromete a higiene, a alimentação e a saúde, o que reflete negativamente no descanso, no convívio familiar e no desenvolvimento do intelecto.

Portanto, depreende-se que, ainda que de forma lacônica, comprovou-se a hipótese proposta no trabalho de que a legislação trabalhista do ferroviário da categoria “c” necessita tanto de uma atualização quanto de uma adequação no seu texto original, de forma a garantir o direito fundamental consagrado na Carta Magna de nosso país o da dignidade da pessoa humana, e, com isso, disciplinar as questões surgidas nas relações de emprego e de trabalho.

Referências

ARAÚJO, Diogo Guedes - **Modernização do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso>> acesso em: 19 de mar. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 2.393/83** às Comissões de Constituição e Justiça, de Trabalho e Legislação e de Finanças, determina a revogação do artigo 238, §1º da CLT, dá nova redação ao § 1º do art. 238 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre a escala de serviço do empregado do serviço ferroviário. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/Avulso+-PL>>. Acesso em: 11 de mar. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

Brasília, DF, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de mar. 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452. de 01º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 mar. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 11ed. Rev., atual. e ampl. SP: Ed. Revista dos Tribunais, 2016

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos**. Tradução Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS-ONU. *Resolução ONU nº 217- A (III) de 10 de dezembro de 1948*. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-217-1948_94854.html>. Acesso em 22 de jun. de 2017.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. **Princípios fundamentais e norteadores para a organização política da família**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. 1 ed. Coimbra: Almedina, 2005.

Revista *passado e Presente/Museu Ferroviário – Estação Arte* (2011) – Disponível em: <<https://www.google.com.br/webhp>>. Acesso em: 11 de mar. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO, Daniel. **Ponderação de interesses na Constituição Federal**. 3 ed. 3 tir. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.