

DIREITO À GREVE AMBIENTAL*

RIGHT TO ENVIRONMENTAL STRIKE

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

RESUMO

O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre a denominada greve ambiental. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, bem como pelo dado estatístico de que o Brasil sempre possuiu um elevadíssimo histórico de acidentes de trabalho tendo sido, em 1975, apontado como o país com o maior quantitativo de trabalhadores accidentados do mundo. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tendo por desiderato de explicitar o embasamento jurídico a justificar a (in)validade do movimento paredista designada de greve ambiental.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente do trabalho. Segurança do trabalhador. Greve ambiental.

ABSTRACT

The present study deals with a dogmatic analysis of the so-called environmental strike. The choice of the theme is justified given the search to implement decent work

* Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutor em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. E-mail: rocconelson@hotmail.com

as the eighth sustainable development objective of the 2030 Agenda, as well as the statistical data that Brazil has always had a very high history of work accidents, having been, in 1975, identified as the country with the largest number of injured workers in the world. The research on screen uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, adopting bibliographical and documentary research techniques, in which legislation, doctrine and jurisprudence, with the aim of explaining the legal basis justifying the (in) validity of the wall movement called the environmental strike.

KEYWORDS: Workplace environment. Worker safety. Environmental strike.

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), além de ser o primado da ordem social (art. 198 da CF/88), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental. A partir disso, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador destacando, aqui, o direito de greve prescrito no art. 9º da Constituição de 1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

O presente ensaio versa sobre a temática da greve ambiental, a qual não possui previsão expressa, mas constitui um dos importantes instrumentos para salvaguardar o trabalhador no contexto do meio ambiente do trabalho.

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Constitui a meta 8.8 “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. (...)”.¹

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, o Brasil sempre possuiu um elevadíssimo histórico de acidentes de trabalho tendo sido, em 1975, apontado como

¹ IPEA. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

o país com o maior quantitativo de trabalhadores acidentados do mundo.^{2&3}

A questão problema perpassa em determinar se o ambiente regulatório no sistema jurídico brasileiro se apresenta apto a respaldar aquilo que fora denominado de greve ambiental. Isto é: dentro do quadro normativo qual o limite que separa a licitude e a abusividade da greve ambiental trabalhista? Precisa obedecer os mesmos limites da greve tradicional?

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato aferir o sistema normativo existente, no Brasil, que viabilize, ou não, a designada greve ambiental.

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: afirmação do direito de greve e da proteção ao meio ambiente do trabalho como um direito humano de sorte a conectar com um conjunto de normas internacionais; análise do ambiente regulatório brasileiro que respalda a greve tradicional e a partir disso nos fundamentos e peculiaridades da greve ambiental; e apresentação do posicionamento constante na jurisprudência do TST quanto a temática problema.

2. RESPALDO AO DIREITO DE GREVE E A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA SENDA DOS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são assim definidos por André de Carvalho Ramos: “(...) consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.⁴

A partir desde pressuposto não há como excluir o trabalho como elemento

2 “(...) o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do s'[éculo passado (...)]. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12º ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 30)

No Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil foi possível aferir que entre 2014 a 2021, no Brasil, teve 4.767.399 milhões de acidentes de trabalho. Acidentes com óbito foram 17.725 mil. Disponível em: <<https://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

3 Destaca-se o caso do rompimento da barragem da empresa Vale, em Brumadinho (MG), que se constituiu no maior acidente de trabalho da história do Brasil. Disponível em: <<https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2946-ninguem-esquece-um-desastre-em-curso-permanente>>. Acessado em: 15 de abril de 2024

4 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 19. “Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim,

indispensável que pauta a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho significa a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, hoje, de direito internacional dos direitos humanos) mescla-se com o processo histórico de construção de normas trabalhistas, posto que um dos pontos históricos fundantes desse processo de internacionalização dos direitos humanos se deu com a Conferência da Paz de Versalhes (Tratado de Versalhes), em 1919, que pôs fim à 1ª Guerra Mundial, criou a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Paz de Versalhes é o reconhecimento internacional da problemática social e da necessidade de uma solução adequada e universal, visto que condições de vida precária da população constitui ambiente propício a conflitos que podem comprometer a paz mundial, sendo este o contexto da criação da OIT, a qual constitui, hoje, o principal organismo internacional em matéria trabalhista,⁵ além de se apresentar como o organismo internacional mais bem sucedido e produtivo, no cenário do direito internacional.⁶

No que tange ao reconhecimento do direito de proteção ao meio ambiente do trabalho e ao exercício de greve destaca-se o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral

..... os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos). (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 24)

5 “Os dirigentes dos países integrantes da Liga das Nações perceberam, desde então, os perigos decorrentes das más condições de vida que atingiam a maior parte da população. Em outras palavras, ficou claro, para o mundo inteiro, que o povo submetido a condições de vida desumanas, ou até mesmo sub-humanas, torna-se vulnerável à disseminação de ideologias nem sempre honestas em seus propósitos, e transforma-se em ‘massa de manobra’ a serviço de interesses políticos e de governantes equivocados ou mal-intencionados. O mundo já estava menor naquela época.

Queremos com isso dizer que péssimas condições de vida atingindo massivamente os trabalhadores de um determinado país ou de uma determinada região do mundo podem ser potencialmente explosivas e colocar em risco a paz social no mundo inteiro. (...). (SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 03).

6 “Numa época em que o Direito Internacional sofre sérias crises, notadamente em decorrência do colapso por que passa a Organização das Nações Unidas, a OIT se mantém firme em seus propósitos, podendo ser considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito das gentes. Além de ser um centro de referência mundial em matéria de emprego e trabalho, a OIT é também exemplo de organização produtiva. Isto porque as suas Convenções não são diretamente votadas por Estados, e sim por uma assembleia, não sendo lícito a nenhum país fazer ressalvas ao texto aprovado, pois a vontade nacional, na OIT, também se compõe de forças sociais externas ao poder do Estado e sobre as quais este mesmo Estado se assenta. Assim, não obstante a crise que enfrenta o Direito Internacional em alguns setores, pode-se dizer que a OIT, desde a sua criação, tem honrado o compromisso de bem regular as relações entre capital e trabalho”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 997)

das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. *In verbis:*

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

b) À segurança e a higiene no trabalho;

(...)

Artigo 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

(...)

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

(...)

(Grifos nossos)

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado de Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, o qual o Brasil ratificou através do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, consta-se prescrito diversos direitos em matéria trabalhistas, sendo destacado os seguintes, para fins desse ensaio:

Artigo 7

Condições Justas, Eqüitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

(...)

e) segurança e higiene no trabalho;

(...) (Grifos nossos)

Artigo 8

Direitos sindicais

1. Os Estados-Partes garantirão:

a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de

sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b) o direito de greve.

(...) (Grifos nossos)

Importa relatar, ainda, que o direito a saúde e segurança no trabalho, bem como o direito de greve encontram-se enunciados, também, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015. *In verbis:*

Artigo 11º

Greve

1. ***Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve,*** conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

(...)

Artigo 17º

Saúde e segurança no trabalho

1. ***Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.***

2. Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

(Grifos nossos)

Apesar da ausência de elementos coercitivos, no bojo da Declaração Sociolaboral do Mercosul, a doutrina reconhece sua incorporação no ordenamento jurídico brasileiro imputando-lhe status de norma supralegal.⁷

7 "A Declaração Sociolaboral do Mercosul, a nosso sentir, é parte integrante do sistema jurídico interno do Brasil, possuindo plena eficácia. No entanto, na hierarquia normativa não detém a natureza de emenda constitucional por não ter cumprido o rito previsto no § 3º do art. 5º da Constituição de 1988, mas detém status de norma supralegal, em virtude da expressa disposição do art. 4º, II, da Constituição, que determina a prevalência dos direitos humanos". (PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; MOUTINHO, Sanzer Caldas. Declaração Sociolaboral do Mercosul: fortalecimento sindical pós-reforma trabalhista. IN: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LexMagister, v. 88, n. 1, jan./mar., 2022, p. 285. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br>>".

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui mais de 20 convenções tratando da questão da saúde e segurança do trabalho, desatacando-se, para fins desse trabalho a Convenção nº 155, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, aprovada na 67^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/94, no qual os países signatários se comprometeram a formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional afeta a matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, bem quanto a questão de meio ambiente do trabalho, em especial no que tange a matéria de acidentes de trabalho.⁸ *In verbis:*

Artigo 4º

1. ***Todo Membro deverá***, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, ***formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.***
2. Essa política terá como ***objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde*** que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, ***reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.***

(Grifos nossos)

Explicita a existência da Convenção nº 187 da OIT, sobre quadro promocional para segurança e saúde ocupacional, aprovada na 95^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2006, que apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil, ganhou status de “core obligations”, em 2022, com o acréscimo do ambiente do trabalho seguro e saudável como 5º direito fundamental da OIT.

Melhor explicando: todos os Estados membros vinculados a OIT tem por obrigação promover, tornar realidade e respeitar os princípios relativos aos direitos fundamentais da OIT independentemente da ratificação das convenções. De tal sorte, o Brasil, apesar da não ratificação da Convenção nº 187 da OIT, precisa efetivá-la, visto que o ambiente do trabalho seguro e saudável fora acrescido como um dos direitos

handle/20.500.12178/202737>. Acessado em: 24 de março de 2024)

8 Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentaisno Trabalho da OIT, em 1998, em que a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório constitui um dos fundamentos a vedação a escravidão já constitui imposição jurídica a todos os membros integrantes da OIT, independentemente de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da declaração da OIT, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87^a Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

fundamentais da OIT, no ano de 2022.⁹

Apesar de nenhuma convenção ou recomendação da OIT tratar quanto ao direito de greve, dentro da própria OIT, entende-se que o referido direito se encontra respaldado na parte final do enunciado do art. 3º da Convenção nº 87 (trata sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização) ao versar sobre o direito das organizações de trabalhadores de se organizar, o que abarcaria a greve, visto tratar-se de uma ação ordinária/comum da atuação sindical.¹⁰ *In verbis:*

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores **terão o direito** de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, **de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.**

Destaca-se que a citada convenção também não fora ratificado pelo Brasil, todavia, constitui-se, igualmente, em uma “*core obligations*”.

É importante realçar que a partir de uma decisão, em sede de Recurso Extraordinário (RE 4663.43/SP), ao tratar da prisão civil do depositário infiel, previsto no art. 5º, LXVII e sua análise conforme a Convenção Americana de Direitos Humanos, reconheceu que tratados internacionais de direitos humanos que não foram aprovados com o quórum de 3/5, em dois turnos, em cada casa do congresso (procedimento respectivo das emendas constitucionais) deveriam portar o status normativos de suprallegalidade. Ou seja, acima na lei ordinária e abaixo da norma constitucional.

Assim, todos as convenções ratificadas pelo Brasil, alhures ventiladas, possuem status de norma supralegal, conforme jurisprudência do STF.

9 OIT. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra, 1998.

1. a) **que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização** na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas; (...)

2. **Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso** derivado do fato de pertencer à Organização **de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções** (...) (Grifos nossos)

10 Cf. OIT. **Princípios do comitê de liberdade sindical referente a greves**. Brasília, 1993, p. 04. Disponível: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/-/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231057.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

3. DO DIREITO DE GREVE¹¹

No início da revolução industrial o trabalhador não se encontrava amparado por um conjunto de direito básicos, sendo imposto a um contexto de condições de trabalhos degradantes, podendo-se construir a ilação, óbvia, de que a greve não se constituía em direito, sendo, em verdade, uma conduta proibida.¹²

A greve não só afigurava como ilícito civil como foi tipificada como conduta criminosa. Tal afirmação se depreende da redação do Código Penal Republicando (Decreto nº 847/90).

Art. 206. *Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário:*

Pena - de prisão celular por um a três meses.

§ 1º Si para esse fim se colligarem os interessados:

Pena - aos chefes ou cabeças da colligação, de prisão celular por dous a seis meses.

§ 2º Si usarem de violencia:

Pena - de prisão celular por seis meses a um anno, além das mais em que incorrerem pela violencia. (Grifos nossos)

Apesar da legislação da época só tipificar como crime a greve cometido por funcionário públicos, a greve perpetrada pelos demais trabalhadores configurava ilício civil nos termos da redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 723 - *Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:*

11 "A denominação 'greve' surge após a Revolução Francesa, porque os operários que abandonavam coletivamente o trabalho iam para a Praça da Prefeitura, em Paris, onde podiam ser arregimentados pelos que procuravam empregados. Devido ao fato de ser essa praça comumente invadida por cascalhos ('grêve') oriundos do rio Sena, ela passou a ser conhecida como 'Place de grêve'. Os operários em busca de empregos estavam em greve". (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 470)

12 Historicamente, a greve se confundi com a história do sindicalismo, no qual se observa que qualquer forma de coalizão entre os trabalhadores era proibida (Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 469). "(...) na França, por meio da Lei Le Chapelier, houve proibição de todas as formas de agrupamento profissional que tivessem por objetivo a defesa de interesses coletivos dos trabalhadores; na Inglaterra, entre 1799 e 1800, as coalizões de trabalhadores que tiveram por objetivo pressionar os patrões por aumentos salariais ou melhores condições de trabalho foram consideradas como crime contra a coroa inglesa. Foi somente em 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, que as coalizões de trabalhadores por melhores condições de trabalho deixaram de ser consideradas como crime, embora a greve propriamente dita ainda continuasse como um delito". (MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 19)

- a) **suspensão do emprego** até seis meses, ou dispensa do mesmo;
- b) **perda do cargo de representação profissional** em cujo desempenho estiverem;
- c) **suspensão**, pelo prazo de dois anos a cinco anos, **do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional.**

Art. 724 - Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:

- a) se a ordem for ato de Assembléia, cancelamento do registro da associação, além da multa de Cr \$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros), aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;
- b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte. (Grifos nossos)

É importante destacar que a CLT estava em plena consonância com a norma constitucional, à época, que vedava explicitamente o uso da greve como instrumento de pressão por parte dos trabalhadores para reivindicar direitos.

Assim, estava estabelecido no art. 139 da Constituição Federal de 1937 (foi a primeira Constituição a tratar expressamente sobre a greve):

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. (Grifos nossos)

O direito de greve como direito constitucional fundamental só veio através da Constituição Federal de 1946, o qual possuía viés eminentemente democrático, oposto de sua antecessora, prescrito em seu art. 158: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”.

3.1. Análise dogmática da greve tradicional

Como visto alhures, o direito de greve constitui-se em um direito fundamental¹³

13 Lembrar que há controvérsia quanto a natureza da greve, havendo 3 correntes: a) fato social; b) liberdade; c) direito.

enunciado em diversas convenções e declarações internacionais, estando estabelecido expressamente no art. 9º da Constituição Federal de 1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

A greve é regulamentada pela Lei nº 7.783/89, estando, assim, definido no art. 2º: “(...) suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

A doutrina da lavra de Raimundo Simão de Melo define o fenômeno da greve da seguinte maneira:

(...) é a greve um fato social, uma liberdade pública consistente na suspensão do trabalho, quer subordinado ou não, com o fim de se obter algum benefício de ordem econômica, social ou humana. É, em suma, o direito de não trabalhar e de, com isso, causar prejuízo ao patronato/tomador de serviços e, nos serviços e atividades essenciais, também à coletividade. O prejuízo de que se fala é aquele decorrente da paralisação normal do trabalho e do exercício regular do direito de greve. É esse o prejuízo suportável e não indenizável da greve, porque se não causar prejuízo não servirá ela para pressionar o empregador a negociar as reivindicações resistidas. (...).¹⁴

Colaciona os dispositivos da Lei nº 7.783/89 que a greve para se apresentar como lícita depende de alguns requisitos: a) frustração das negociações coletivas, o que desvela que a greve deve ser utilizada como a *ultima ratio* e não como primeiro instrumento de pressão;^{15&16} b) necessidade de comunicação prévia a entidade patronal, o qual deverá acontecer em até 48 horas antes da paralisação¹⁷ e, em casos de atividades essências, em 72 horas, na qual a comunicação abarca, também, aos usuários do serviço essencial;¹⁸ c) imprescindibilidade da deliberação em favor da greve em Assembleia Geral, seguindo as formalidade e quórum prescrito no estatuto da entidade

14 MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

15 Lei nº 7.783/89. Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

16 Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC/TST: É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

17 Lei nº 7.783/89. Art. 3º. (...). Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

18 Lei nº 7.783/89. Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

sindical;¹⁹ d) necessidade de garantir a manutenção de equipes para realização de atividades imprescindíveis ao empregador cuja paralização poderia acarretar danos irreparáveis;²⁰ e) em atividades essenciais deve-se garantir os serviços para atender as necessidades inadiáveis da comunidade;^{21&22} f) paralização e manifestações realizadas de forma pacífica.²³

A não observância dos requisitos supra apresenta-se como um abuso de direito,²⁴ bem como a manutenção da greve após a celebração de acordo ou convenção coletiva ou em face de sentença normativa da Justiça do Trabalho.²⁵

Durante a greve tem-se a suspensão do contrato de trabalho, de sorte que

19 Lei nº 7.783/89. Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

20 Lei nº 7.783/89. Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

21 Lei nº 7.783/89. Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

22 Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC/TST: É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89

23 Lei nº 7.783/89. Art. 6º(...). § 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

(...)

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

24 “Abuso de direito é espécie de ato ilícito, que pressupõe a violação de direito alheio mediante conduta intencional que exorbita o regular exercício de direito subjetivo. É equivocado pretender-se situar o abuso de direito entre o ato lícito e o ilícito. Ou o ato é permitido no *Jus Positum* e nos pactos, quando é lícito, ou a sua prática é vedada, hipótese em que se reveste de ilicitude. Na dinâmica do abuso de direito tem-se, no ponto inercial, o que imediatamente antecede a conduta e até quando esta não se complete, a esfera do direito, mas à medida que a ação se desenrola, no iter, a conduta desborda-se do âmbito da licitude para transformar-se em ato ilícito”. (NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil** - Vol. 1 - Parte Geral. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 528)

“Apenas a título de exemplificação, podemos apontar algumas hipóteses de abuso de direito: no Direito Contratual, a negativa injustificada, causadora de prejuízo, de contratar, após o proponente nutrir a legítima expectativa da outra parte; no Direito das Coisas, o uso abusivo do direito da propriedade, desrespeitando a política de defesa do meio ambiente; no Direito de Família, a exacerbão do poder correcional dos pais em relação aos filhos; **no Direito do Trabalho, o exercício abusivo do direito de greve;** no Direito Processual do Trabalho, a sanção cominada nos arts. 731 e 732 da CLT, aplicável especialmente ao reclamante, que não comparece por duas vezes à audiência designada, deixando arquivar (extinguir o processo sem julgamento do mérito) a reclamação, sempre que percebe a presença do reclamado, para tentar forçar uma revelia deste, no dia em que o mesmo esteja impedido de comparecer”. (Grifos nossos) (GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Novo curso de direito civil:** parte geral. v.1. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 195)

25 Súmula nº 189 do TST: A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve. Precedente normativo nº 29 do TST: Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve. Tema nº 544 da tabela de teses do STF: A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas.

o conjunto de obrigações contratuais ficam dispensas do seu cumprimento como, por exemplo, a questão de pagamento da remuneração.²⁶ As relações obrigacionais desse período podem ser regulado, posteriormente, por acordo ou convenções coletivas, laudo arbitral ou sentença normativa da Justiça do Trabalho (art. 7º, *caput* da Lei nº 7.783/89). Durante o período de greve fica proibido a rescisão do contrato de trabalho (art. 7º, parágrafo único da Lei nº 7.783/89).

3.2. Greve ambiental

A greve ambiental encontra-se respaldada no art. 13 da Convenção nº 155 da OIT, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, tendo sido ratificado pelo Brasil em 1992, sendo sua promulgação através do Decreto nº 1.254/94. *In verbis*:

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais **deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.**

Art. 19 – Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

(...)

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; **enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.** (Grifos nossos)

É imprescindível sublinhar que a prescrição contida na Norma Regulamentar nº 01, que versa sobre disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, atualizada por meio da Portaria nº 342, de 21 de março de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, enuncia expressamente o direito do trabalhador de interromper as atividades em face de risco grave e iminente para a sua vida e saúde. *In verbis*:

26 Tema nº 531 da tabela de teses do STF: A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público.

1.4.3 O **trabalhador pode interromper suas atividades** quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, **envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde**, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

1.4.3.1 O empregador **não pode exigir o retorno dos trabalhadores** à atividade **enquanto não sejam adotadas as medidas corretivas da situação de grave e iminente risco para sua vida ou saúde**.²⁷

1.4.3.2 O trabalhador deve ser protegido de consequências injustificadas, em decorrência da interrupção prevista no caput do item 1.4.3 desta NR.

1.4.3.3 O **trabalhador deve comunicar**, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações de trabalho **que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde**, bem como de terceiros. (Grifos nossos)

O enunciado semelhante ao prescrito na NR nº 01 encontra-se presente, também, no bojo da NR nº 22, que versa sobre segurança e saúde ocupacional na mineração. *In verbis*:

22.5.1 É direito dos trabalhadores, além do previsto na NR-1, **interromper suas tarefas sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de terceiros**, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico que diligenciará as medidas cabíveis.

22.5.2 É dever dos trabalhadores comunicarem, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações que considerar representar risco para sua segurança e saúde ou de terceiros.

A título de curiosidade, a doutrina especializada sempre manifesta a previsão contida no art. 229, §2º da Constituição do Estado de São Paulo quanto a greve ambiental: “Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco”.²⁸

27 A nova portaria altera a criticada redação do antigo enunciado do item 1.4.3.1.: “Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas”. Pela prescrição retro, o empregador poderia exigir o retorno do trabalhador ao serviço até que o empregador comprovasse a situação de grave e iminente risco. Tal prescrição destoava da Convenção nº 155 (art. 19, “f”), posto a presunção de risco favorável ao trabalhador, isto é, não se poderia exigir o retorno ao trabalho até que o perigo grave ou iminente a vida ou a saúde tenha sido eliminado. Isto é, tal dispositivo apresentava inconvencional.

28 Outras Constituições Estaduais possuem redação semelhante: art. 224, III da Constituição de Rondônia; art. 293, X, “d” da Constituição do Rio de Janeiro; art. 199, III da Constituição de Sergipe; e art. 248, XIX, “c” da

Os autores sempre explicitam a doutrina de Celso Antonio Pacheco Fiorillo, o que infere que o mesmo fora o primeiro a utilizar a denominação de greve ambiental, assim o definindo: “A greve é um instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde”.²⁹

Raimundo Simão de Melo assim define o instituto da greve ambiental:

(...) a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho ao tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores.³⁰

Com base nas definições apresentadas pela doutrina desvela-se que a essência do instituto da greve ambiental é a presença de um “especial fim de agir” (analogia com o Direito Penal), no qual a intenção da paralização, elemento constituidor e distintivo do presente instituto, se dar com o desiderato de preserva o meio ambiente do trabalho, notadamente, evitar acidentes de trabalho típico e doenças ocupacionais, se sorte a preservar a higidez e a segurança dos trabalhadores.

Por ser esse “especial fim de agir” há entendimento quanto a viabilidade da greve ambiental realizada por um único trabalhador,³¹ o que transmuta a própria base

.....
Constituição do Ceará.

29 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 23º ed. São Paulo: Saraiva, 2023, p. 231.

30 MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, ps. 119-120.

31 “Resta ainda consignar que, por óbvio, uma paralisação coletiva costuma possuir maior pressão para obtenção do que se almeja, mas esse simples fato não seria suficiente para inviabilizar que o exercício da greve seja feito de forma individual, vez que o objetivo imediato, qual seja, defesa da saúde e da vida, seria alcançado com a paralisação individual. Insta também salientar que, a depender da situação concreta, mesmo a paralisação individual poderia gerar forte efeito coercitivo, a exemplo de trabalhador essencial à atividade empresarial, que ocupe cargo de difícil preenchimento. Além disso, o fato de uma greve ter maior ou menor potencial de convencimento não acarreta consequências em seus atributos de existência e validade, em que pese tenha relevância quanto à sua eficácia. Desta feita, conclui-se que é possível a greve ambiental individual em caso condição de risco grave e iminente no local de trabalho”. (CAMPOS, Énio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 115)

“E em se tratando de direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusar a continuar trabalhando em um meio ambiente do trabalho, que ofereça risco real e grave, atual ou iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, estaria defendendo seu direito à vida. E, em virtude da importância do direito aqui defendido, não se justifica a necessidade de espera da manifestação do sindicato para que se possa falar em existência do direito de greve (...).” (ARAÚJO, Luana Oliveira; ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. Greve ambiental: possibilidade de admissão no ordenamento jurídico brasileiro. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 182, p. 173 - 192, São Paulo: Ed. RT, out, 2017, ps. 180-181)

coletiva do direito de greve³² para um direito individual homogêneo,³³ isto é, um direito individual com potencialidade de repercussão na esfera coletiva (origem comum), estando presente a relevância pública para a sociedade.

Outro ponto que se destaca é a dispensa dos requisitos para a deflagração lícita de um movimento paredista, conforme prescrito na Lei nº 7.783/89, ou seja, a desnecessidade de frustação das negociações coletivas, de convocação de assembleia e, especialmente, apresenta-se a dispensabilidade de comunicação prévia da paralisação, bem como de manutenção de atividades mínimas da empresa.

Peculiaridades em face da chamada greve ambiental vão se apresentando paulatinamente com o seu estudo. Nessa senda, pode-se afirmar que o direito ao exercício da greve ambiental abrange não apenas os trabalhadores com vínculo de emprego, mas todos os tipos de trabalhadores que integram aquele meio ambiente laboral em que há risco a incolumidade física e psíquica dos mesmos. Ou seja, os terceirizados, empregados domésticos, trabalhador temporário poderiam realizar a greve ambiental. Pode-se inferir, até mesmo, a possibilidade de estagiários realizar o movimento paredista quando diante de um risco grave e iminente, o que seria impensado nos termos da greve tradicional/clássica.

Em suma, a greve ambiental constituir-se-ia em um direito resguardado a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo, situação jurídica e esfera (privado ou público).

Assevera-se que o direito de greve ambiental tem seu fulcro em bases constitucionais no que tange ao direito dos trabalhadores na redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII da CF/88)³⁴ conjugado com o direito de decidir a

32 “A exata natureza do exercício do direito de greve é marcada pelo hibridismo. O direito pertence ao trabalhador, que deve ter a liberdade de escolher se irá usar da paralisação como forma de obrigar o empregador a negociar, arcando com os riscos do desconto salarial e de outras represálias, ou se, ao revés, optará por aguardar o avanço das negociações. Todavia, como a greve não pode ser executada por um homem só, há quem vislumbre nela um direito essencialmente coletivo.

Então, a melhor forma de se enxergar a greve é defini-la como um direito individual, mas que apenas se exerce coletivamente. Sem que o grupo de trabalhadores tenha deliberado deflagrar o movimento grevista, a paralisação dos trabalhos por parte de um único operário ou por um pequeno grupo de empregados não receberá o tratamento de greve.

Logo, a suspensão deve ser coletiva”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** – volume 3 – Direito coletivo do trabalho. 3º ed. São Paulo: RT, 2017, p. 278)

33 “O precursor da expressão individuais homogêneos foi Barbosa Moreira, expoente maior do direito processual brasileiro, que, ao fazer uma análise sobre a class action for damages do direito norte-americano, referiu-se a estes direitos como feixe de interesses individuais homogêneos e paralelos. Trata-se de interesse coletivo de natureza híbrida porque possui tanto características supraindividuais (titulares identificados por um conceito padrão de indivíduo) quanto individuais (o interesse é divisível e se personifica em cada um dos indivíduos standard ou padrão)”. (RODRIGUES, Marcelo Abella. **Direito ambiental**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 24)

34 Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

oportunidade e o interesse a se defender pelo uso da greve (art. 9º da CF/88).³⁵&³⁶

Desvela importância desnudar dois contextos distintivos: riscos comuns e riscos graves e iminentes.

Os riscos comuns encontra-se atrelado a pauta de reivindicação dos trabalhadores para melhores condições de trabalho quando, v.g., solicita a neutralização ou diminuição dos riscos etiológicos (agentes físicos, químicos, biológicos ou mecânicos), implementação da CIPA, etc. A greve com fulcro em riscos comuns enseja a obediência as prescrições afeto a greve clássica.

Já o risco grave e iminente trata daquele perigo a saúde e a vida dos trabalhadores de forma imediato.³⁷ Seria um risco incontroverso/incontestável que exige sua imediata supressão sob pena de um acidente de trabalho provável e grave. Seria apenas nessa situação que se teria presente o contexto justificador da denominada greve ambiental acarretando, assim, a dispensa da obediência aos requisitos legais prescritos na Lei nº 7.783/89.

O contexto justificador do direito de greve ambiental se aproxima muito do instituto do estado de necessidade, a qual seria uma excludente de ilicitude na senda do Direito Penal,³⁸ visto que o trabalhador suspende o serviço com o desiderato de preservar sua vida e sua saúde estando presente um conflito entre bens jurídicos, no qual se buscaria preservar o interesse maior, vida e saúde do trabalhador em detrimento do serviço prestado ao empregador.

Em artigo doutrinário, Georgenor de Sousa Franco Filho, elenca os requisitos para se configurar a prática da greve ambiental de forma lícita:

.....
(...)

35 Constituição Federal de 1988. Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

"De partida, esclarece-se que não há previsão expressa do termo 'greve ambiental' na Constituição, não obstante, é possível perceber que este encontra albergue constitucional, visto que o art. 9º, caput, da Lei Maior não limita o objeto dos movimentos paredistas, dizendo que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses que devam por meio dele defender. (...)." (CAMPOS, Énio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 113)

36 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 122.

37 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 123. No mesmo sentido é a nota técnica da CONALIS/MPT: "2.14. O art. 9º da CRFB/1988 assegura o direito de greve para a proteção da vida, da saúde, da integridade física e da saúde mental dos trabalhadores".

38 Código Penal. Art. 24 - Considera-se em estado de necessidade quem pratica o fato para salvar de perigo atual, que não provocou por sua vontade, nem podia de outro modo evitar, direito próprio ou alheio, cujo sacrifício, nas circunstâncias, não era razoável exigir-se.

"O fundamento geral do estado de necessidade é a necessidade de salvar o interesse maior, sacrificando o menor, em uma situação não provocada de conflito extremo". (ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I, p. 509)

Com efeito, para sua implementação, os seguintes pontos precisam ser observados com rigor:

- a) Não precisa haver intervenção do sindicato de trabalhadores;
- b) Pode ser praticada individual ou coletivamente;
- c) Deve ser destinada apenas a cuidar de temas ligados a condições ambientais de trabalho, sem qualquer outro tipo de reivindicação;
- d) Trata-se de hipótese de interrupção do trabalho, com direito ao salário do período de paralisação, não se tratando de suspensão do contrato, que se aplica apenas às greves tradicionais;
- e) É indispensável que haja pré-aviso ao empregador da condição danosa, motivo da paralisação que vai ser iniciada;
- f) Retorno às atividades tão logo seja superada a situação de perigo para o trabalhador ou para terceiros.³⁹

Ousa-se a discordar do festejado doutrinador quanto a exigência de prévia comunicação ao empregador em face da situação danosa, posto que possa ser que se tenha um contexto em que a iminência do risco não permita esperar a realização de um pré-aviso com o fito de aguardar algum tipo de tomada de decisão do empregador.

Além disso, discorda-se da destinação exclusiva a condições ambientais de trabalho, visto que essa temática pode estar associada a outros pleitos e reivindicações dos trabalhadores, como questões econômicas. O direito instrumental de greve é ampla. Exigir a organização de duas greves distintas, uma em face das condições ambientais de trabalho e outra por questões econômicas mitigaria a força instrumental do direito de greve.⁴⁰

4. PRECEDENTES DO TST

Importa destacar que a questão problema do presente ensaio fora ventilado no seio do Tribunal Superior do Trabalho tendo o egrégio tribunal, em decisão da seção especializada em dissídios coletivos (SDC), o qual reconheceu a validade da figura da greve ambiental, como assim denominado pela doutrina. *In verbis*:

39 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve Ambiental Trabalhista. In: **Revista Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 2, nº 2, dez, 2017, p. 11. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

40 “(...). Desta feita, exigir que, caso os trabalhadores queiram reivindicar questões econômicas e tutelar o meio ambiente de trabalho simultaneamente, tenham que desenvolver greves independentes, esvaziaria a própria amplitude deste direito fundamental instrumental. (...). Basta que uma das reivindicações se caracterize como greve ambiental, entre os demais motivadores da greve”. (CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 117)

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO EMPREENDIMENTOS E CONSTRUÇÃO LTDA. GREVE EM ATIVIDADE NÃO ESSENCIAL. **PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES MOTIVADA POR RISCO GRAVE E IMINENTE À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. GREVE AMBIENTAL.** EXCLUDENTE DE ABUSIVIDADE DA GREVE PREVISTA NO INCISO II DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 14 DA LEI DE GREVE. EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO CARACTERIZADO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. A ordem jurídica infraconstitucional, com o objetivo de civilizar o exercício do direito coletivo de greve, em razão de seus impactos sociais, estabelece alguns requisitos para a validade do movimento paredista, insertos nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/89. **Todavia, a limitação infraconstitucional ao exercício do direito coletivo de greve não é absoluta, pois a própria Lei 7.783/89 excepciona duas situações**, quando a greve é deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa: a) os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I); e **b) os casos em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II).** Além disso, a jurisprudência desta Corte admite a não exigência do cumprimento das formalidades legais quando a greve é deflagrada em razão de motivos graves que legitimem a categoria a paralisar suas atividades, a saber: atrasos salariais reiterados, descumprimentos de obrigações contratuais e legais importantes pelo Empregador, dispensa massiva, etc. **Em tais hipóteses (situações graves que legitimam a deflagração da greve sem observância dos requisitos legais), inclui-se a circunstância de o movimento paredista ter sido deflagrado em razão do descumprimento de obrigações relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho e à qualidade do meio ambiente do trabalho que importem em riscos graves e iminentes à incolumidade física e psíquica dos empregados.** Trata-se da greve ambiental, cuja legalidade está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, entendidos como aqueles que podem causar, caso não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Caracterizada a greve ambiental, não é necessário o cumprimento dos requisitos formais para a deflagração do movimento paredista, ainda que se trate de atividades essenciais, por se tratar de hipótese de excludente de abusividade da greve. No caso , o contexto fático-probatório delineado nestes autos demonstra que o movimento paredista ocorreu em razão da existência de eminente risco para a saúde e a vida dos empregados que prestavam serviços à Empresa Suscitante no canteiro de obras do Município de Quixeramobim/CE. Além de 62 empregados (quase a totalidade dos empregados que se ativavam na referida obra) não retornarem ao trabalho, ao argumento de que as péssimas condições de trabalho os conduziram à propositura de ações trabalhistas individuais requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, o MPT da 7ª

Região, nos autos do procedimento concluído por meio do Termo de Ajustamento de Conduta firmado, ao constatar as irregularidades praticadas (**empregados realizando suas atividades sem o uso de equipamentos de proteção individual e a ausência de sinalização de advertência e barreira de isolamento em locais com valas, a céu aberto, situadas, em via pública, no perímetro de área residencial; ausência de água potável, de banheiros químicos, etc.**), registrou o compromisso de a Empresa adotar as providências de segurança e saúde no trabalho, especialmente as insertas nas Normas Regulamentadoras 5, 7, 10, 15, 18, 21 e 24, além de fornecer equipamentos de proteção individual, gratuitamente, aos empregados. **Nesse contexto, tem-se por caracterizada a greve ambiental, pois a circunstância retratada nos autos justifica e legitima a paralisação da categoria profissional no canteiro de obras** do Município de Quixeramobim-CE, **com apoio na excludente de abusividade da greve prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve (exceção do contrato não cumprido)**, o que torna inexigível a multa cominada por descumprimento de decisão judicial. Recurso ordinário desprovido.⁴¹ (Grifos nossos)

Afere-se que o TST utiliza como fundamento legal para excluir a imputação do status de abusividade, declarando, assim, a licitude da greve ambiental com fulcro no art. 14, parágrafo único, II da Lei 7.783/89, isto é, em face da superveniência de fatos novos ou acontecimento que modifique substancialmente a relação de trabalho. A prescrição retro amolda-se com perfeição no caso fático de risco a vida e a saúde do trabalhador de forma iminente.

Colaciona, ainda, o seguinte julgado:

(...). DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. (...). GREVE AMBIENTAL. MOVIMENTO PAREDISTA DECLARADO EM FACE DE DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONCERNENTE À TUTELA DE FATOR REFERENTE À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, MAS DESCUMPRIDO PELO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO. GREVE EM ATIVIDADE NÃO CONSIDERADA ESSENCIAL PELA LEI DE GREVE. CONJUGAÇÃO DE DUAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES APTAS A AFASTAREM A ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º

41 TST, SDC, RO-80399-40.2016.5.07.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/12/2019. Julgados mais recentes: “(...). 3. A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos consagrou-se no sentido de que, excepcionalmente, em hipóteses de movimento paredista reivindicatório de cumprimento de obrigações salariais, ou insurgência quanto à demissão em massa, ou greve ambiental explicitadora de riscos graves e iminentes à integridade física do trabalhador, dentre outras situações de notória gravidade e urgência, prescinde-se da observância dos requisitos legais para a conclusão quanto à legalidade da paralisação. (...)”. (TST, SDC, ROT-1033288-37.2023.5.02.0000, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 25/08/2025)

DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas na Lei 7.789/89, em especial nos seus arts. 3º e 4º, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu artigo 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito. **Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte tem o entendimento de que, em situações especiais, quando a greve é motivada pelo descumprimento patronal de obrigações contratuais e legais importantes (especialmente regras atinentes à saúde e segurança do trabalho), é possível relativizar a necessidade de cumprimento das formalidades legais para a sua deflagração, com base na diretriz jurídica da exceção do contrato não cumprido.** A propósito, a própria Lei de Greve incorpora essa exceção, ao tipificar como excludente de abusividade da greve realizada em período de vigência de diploma coletivo negociado os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I) e em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). Naturalmente, descumprimento residual não implica o benefício da exceção do contrato não cumprido, mas, sim, descumprimento grave, seja por sua natureza, ou pelo acúmulo de inadimplementos. **No caso concreto, embora o Sindicato obreiro tenha deflagrado a greve na vigência da CCT 2017/2018 e não observado o requisito legal do aviso prévio à parte adversa, o contexto de sua ocorrência admite afastar a abusividade. Isso porque a deflagração do movimento paredista, logo após a decisão da assembleia, mostrou-se justificável diante da conduta reprovável da Empresa, consistente na supressão irregular do pagamento do adicional de insalubridade, de 20% do salário mínimo, sem qualquer alteração das condições de trabalho nem prova da cessação do agente insalubre. Desse modo, em face de se tratar de nítida greve ambiental, que merece abordagem específica da ordem jurídica em virtude de abranger não só o meio ambiente como também a saúde dos trabalhadores, a par da ocorrência de incontrovertido desrespeito a obrigação legal importante por parte da entidade empresarial Recorrente** (obrigação relativa ao pagamento do adicional devido para o trabalho prestado em circunstâncias tipificadas como mais gravosas, com implicações deletérias à saúde do trabalhador - parcela que se conecta a normas de manutenção da saúde e da segurança do trabalho), **desnecessário**

o cumprimento das formalidades legais para a deflagração da greve pelo Sindicato Obreiro, no caso concreto - com apoio na jurisprudência desta SDC/TST. Recurso ordinário desprovido. (...).⁴²

No julgado retro, o TST, reconheceu a licitude da greve ambiental, também, com fulcro art. 14, parágrafo único da Lei 7.783/89, todavia, com fundamento no inciso I, que embasa a exceção do contrato não cumprido, ou seja, em face da supressão imotivada do adicional de insalubridade firmado em convenção coletiva de trabalho, tem-se fundamento válido a ensejar a licitude do movimento paredista de cunho ambiental.

Em síntese, seria possível a greve ambiental com viés exclusivamente patrimonial, no qual não se estaria pleiteando diretamente a questão da higidez do meio ambiente do trabalho. É crucial detalhar que tal “especial fim de agir” da greve ambiental é criticável:

(...). Na realidade, tal situação se refere à criticável cenário de “monetização da saúde”, em que não se busca a eliminação ou redução dos riscos ambientais, mas apenas que sua exposição seja compensada por valores financeiros. Assim, tem-se que movimento paredista desse matiz não pode ser caracterizado como greve ambiental.

(...)

(...) paralisações que tenham por objeto exclusivo pleitos de natureza econômica, ainda que decorrentes do meio ambiente do trabalho, não se caracterizam como greves ambientais, com fulcro no disposto no art. 13 da Convenção OIT 155.⁴³

Por derradeiro, há precedente do TST reconhecendo o direito a indenização por dano moral em decorrência da imputação de um 1 de falta de trabalho e seus desdobramentos jurídicos a trabalhador que realizou greve ambiental. *In verbis*:

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PARALISÃO. LEGALIDADE. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. O Tribunal Regional concluiu que é direito dos trabalhadores garantido pela Constituição o pagamento dos dias parados em greve ambiental, fundamentada na existência de condições inadequadas de trabalho, mormente considerando a natureza alimentar do salário. Dessa forma, reformou

42 TST, SDC, RO-1002618-89.2018.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/12/2021.

43 CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023, p. 118/119.

a sentença para condenar a reclamada à devolução de 1 (uma) falta, correspondente a um dia de paralisação, e à retirada do registro de falta no cadastro dos substituídos, bem assim à restituição do valor descontado, relativo a 2 (dois) descansos semanais remunerados, bem como à PLR. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Consignou o Regional, com amparo na confissão ficta da reclamada, no laudo pericial e também na prova testemunhal, que os empregados eram submetidos a condições de trabalho inapropriadas e em ambiente inseguro, situação que claramente afronta a dignidade humana e demonstra que foram atendidos pelo Sindicato os requisitos necessários à configuração da responsabilidade civil da reclamada, quais sejam a prática de ato ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa. Agravo de instrumento conhecido e não provido.⁴⁴

A decisão alhures reforça a afirmação de que a greve ambiental não constitui hipótese de suspensão do contrato de trabalho, mas sim forma de interrupção, de sorte que fica resguardado ao trabalhador a percepção do salário e demais direitos.⁴⁵

5. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em essência, a chamada greve ambiental se constitui no exercício do direito de recusa do trabalhador em prestar o serviço em face de situações que comprometam sua saúde e sua segurança de forma iminente, sendo a greve um direito instrumental⁴⁶

44 TST, 8º Turma, AIRR-369-75.2016.5.05.0193, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 02/10/2020.

45 No mesmo sentido decisão recente do TST:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...)

Cinge-se a controvérsia à licitude do desconto salarial decorrente da adesão dos substituídos em movimento grevista deflagrado com objetivo de resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. O sindicato autor argumenta que, apesar de diversos trabalhadores do CDD de Santa Mônica testarem positivo para COVID-19, ***a empresa não efetuou a testagem em massa e deixou de afastar funcionários com sintomas gripais, somente o fazendo após a confirmação da infecção viral.*** Diante desse quadro, os trabalhadores iniciaram paralisação de 48 horas, a fim de cobrar melhores condições de trabalho. Por outro lado, a ECT enfatiza que sempre cumpriu as medidas necessárias ao combate à propagação da COVID-19 e que os movimentos paredistas do sindicato autor não se caracterizam como greve ambiental. (...). Do dispositivo transscrito, conclui-se que a greve, não obstante ser direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é a de que os dias de paralisação não sejam remunerados. ***Contudo, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, salvo nos casos em que a greve é deflagrada justamente por atraso no pagamento dos salários, realização de lockout ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições risco no ambiente de trabalho, conjuntura expressamente registrada no acórdão regional. Diante desse contexto, e considerando que os dispositivos indicados pela ora agravante (artigos 9º, caput, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal e 7º da Lei nº 7.783/89), contrariamente ao alegado, não autorizam a realização dos descontos referidos quando a paralisação é considerada legítima, não se viabiliza o processamento do recurso de revista com essepe no artigo 896 da CLT.*** (...)" (Grifos nossos) (TST, 3º Turma, RRAg-691-71.2021.5.17.0004, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 24/11/2023)

46 Cf. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 124.

para tutelar direitos materiais fundamentais, tendo um escopo de “medida cautelar” para evitar danos irreparáveis e irreversíveis quanto a saúde e a vida das pessoas dos trabalhadores.

De tal sorte, em face desse contexto de estado de necessidade com o fito de preservar a saúde e a segurança do trabalhador fica dispensado o atendimento aos requisitos impostos a greve clássica, ou seja, convocação de Assembleia, aprovação com quórum mínimo, comunicação antecipada ao empregador, manutenção de atividades que possam gerar prejuízos irreparáveis.

Além disso, a greve ambiental, em face de sua peculiaridade possibilita que a mesma seja realizada de forma individual, o que contradiz a própria essência coletiva do movimento paredista, bem como dispensa a intervenção ou atuação de sindicatos.

No que tange ao contrato de trabalho, ter-se-ia uma hipótese de interrupção e não de suspensão do vínculo contratual, ou seja, tem-se garantido ao empregado o direito ao recebimento do salário pelos dias parados.

Por fim, o instituto da greve ambiental encontra-se alinhado com ODS nº 8 da agenda 2030 e a meta 8.8, bem com o quinto princípio fundamental da OIT: ambiente do trabalho seguro e saudável.⁴⁷

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luana Oliveira; ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. Greve ambiental: possibilidade de admissão no ordenamento jurídico brasileiro. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 182, p. 173 - 192, São Paulo: Ed. RT, out, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 132. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituciona37.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 18 de

47 ILO. Disponível: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/general-affairs/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. **Promulga o Código Penal.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, RJ, 31 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de julho de 1966. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58822.html>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 de junho de 1989. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/I7783.HTM>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF, 30 de setembro de 1994. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.254%2C%20DE%2029,22%20de%20junho%20de%201981.>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo

Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 30 de dezembro de 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

CAMPOS, Ênio Borges Araújo; MELO, Raimundo Simão de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. IN: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49, p. 105-127, São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2023.

CEARÁ. **Constituição Estadual do Ceará**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 117, de 09/11/2022. Ceará, CE, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<https://www.al.ce.gov.br/download-file/197760>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

CONALIS/MPT. **Compêndio de orientações e notas técnicas da Conalis**. Disponível em: <https://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2022/PDFs/compendio_de_orientacoes_e_notas_tecnicas_da_conalis-2.pdf>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 23º ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve Ambiental Trabalhista. In: **Revista Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 2, nº 2, dez, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Novo curso de direito civil**: parte geral. v.1. São Paulo: Saraiva, 2024.

ILO. **Convenção nº 155:** Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1981. Disponível: <https://www.ilo.org/brasilia/convocoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. **Convenção nº 187:** Sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho. Genebra, 2006. Disponível: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. **Convenção nº 87:** Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 2006. Disponível: <https://www.ilo.org/brasilia/convocoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

ILO. Disponível: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/general-affairs/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

IPEA. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 15° ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos.** 9° ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro.** 4° ed. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5° ed. São Paulo: LTr, 2015.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015.** Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declar%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Portaria nº 342, de 21 de março de 2024. Altera a redação dos itens relativos ao exercício do direito de recusa na NR-01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e na NR31 - Segurança

e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 22 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-342-de-21-de-marco-de-2024-549580269>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 06 de agosto de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil** - Vol. 1 - Parte Geral. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

OIT. **Princípios do comitê de liberdade sindical referente a greves**. Brasília, 1993. Disponível: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231057.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12º ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; MOUTINHO, Sanzer Caldas. Declaração Sociolaboral do Mercosul: fortalecimento sindical pós-reforma trabalhista. IN: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 88, n. 1, jan./mar., 2022. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/202737>>. Acessado em: 15 de abril de 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RIO DE JANEIRO. **Constituição Estadual de Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/>>

PageConsEst?OpenPage>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RONDÔNIA. **Constituição Estadual de Rondônia**.: atualizada até a Emenda Constitucional nº 166/23. Rondônia, RO, 28 de setembro de 1989. Disponível em: <<http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/livros/CE1989-2014.pdf>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SÃO PAULO. **Constituição Estadual de São Paulo**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2023. São Paulo, SP, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014.

SERGIPE. **Constituição Estadual de Sergipe**. Sergipe, SE, 05 de outubro de 1989. Disponível em: <https://www.se.gov.br/anexos/uploads/download/filename_novo/1460/462b6783ff2df0ed928ceb79410fc06b.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** – volume 3 – Direito coletivo do trabalho. 3º ed. São Paulo: RT, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I.