

GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL E COLETIVA: CONTROVÉRSIAS

Sílvia Teixeira do Vale¹

Rosângela Rodrigues Lacerda²

Resumo: O presente estudo se debruça sobre o tema da greve ambiental, admitindo a sua ocorrência e liceidade e perscrutando as controvérsias quanto ao seu lícito exercício. Trata-se de tema atual e relevantíssimo, porquanto o movimento paredista, nesse caso, tem por pauta de reivindicações o cumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, em autêntica densificação dos direitos fundamentais à vida, à integridade física e à saúde do trabalhador. No primeiro item, será abordado o instituto da greve como delineado tradicionalmente no ordenamento jurídico pátrio, com o escopo de estabelecer os seus parâmetros e critérios legais para instauração. Em seguida, serão estabelecidos os contornos da greve ambiental, seus fundamentos e controvérsias quanto à possibilidade de seu reconhecimento quando realizada por um único indivíduo, quanto à possibilidade de dispensa dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989, quanto à remuneração dos dias paralisados, quanto às suas peculiaridades quando realizada no âmbito do serviço público e,

1 Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região/BA (TRT-15). Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Pós-Doutora pela Universidade de Salamanca. Professora convidada dos cursos de pós-graduação *lato sensu* da Faculdade Baiana de Direito, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região - BA (EMATRA 5), Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS), Centro de estudo Jurídicos Aras (CEJAS), Universidade Católica do Salvador (UCSAL) e da Escola Judicial do TRT da 5ª, 6ª, 10ª, 16ª e 19ª Regiões. Diretora da EMATRA 5, biênio 2019/2021. Membro do Conselho Editorial da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, da Revista Vistos etc. e do Conselho Acadêmico da Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ENAMATRA), órgão de docência da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Autora de livros e artigos jurídicos. Ex-professora substituta da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

2 Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região/BA. Professora Adjunta da Universidade Federal da Bahia. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia - UFBA. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo - USP. Professora convidada de diversos cursos de pós-graduação *lato sensu*. Autora de livros e artigos jurídicos.

finalmente, quanto aos limites do acordo entre as partes em eventual dissídio coletivo. As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental.

Palavras-chave: greve ambiental; meio ambiente do trabalho; direitos fundamentais.

INTRODUÇÃO

O presente estudo se debruça sobre o tema da greve ambiental, admitindo a sua ocorrência e liceidade e perscrutando as controvérsias quanto ao seu lícito exercício. Trata-se de tema atual e relevantíssimo, porquanto o movimento paredista, nesse caso, tem por pauta de reivindicações o cumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, em autêntica densificação dos direitos fundamentais à vida, à integridade física e à saúde do trabalhador.

Assim, diante de circunstâncias de risco ordinário ou de risco grave e iminente, o trabalhador deflagra a greve ambiental como *ultima ratio* para concretização de direitos constitucionalmente assegurados, com a finalidade de fazer com que, ao ser paralisada a atividade produtiva, o empregador perceba a inviabilidade sanitária e financeira de continuidade das condições de trabalho em vigor. Por conseguinte, a greve ambiental é um instrumento constitucional de proteção ao trabalhador não expressamente previsto no artigo 9º da Carta Magna, mas definitivamente admitido, na medida em que compete aos que alienam a sua força de trabalho estabelecer os direitos que serão reivindicados através da suspensão de prestação dos serviços. Trata-se, portanto, de ferramenta para exercício de pressão econômica sobre o empregador, a fim de evitar a monetização do risco e a descartabilidade da mão de obra. Com maior razão ainda, trata-se de instrumento de defesa do meio ambiente do trabalho sadio e seguro, direito difuso cujo vilipêndio atinge toda a sociedade e não apenas a categoria profissional.

No primeiro item, será abordado o instituto da greve como delineado tradicionalmente no ordenamento jurídico pátrio, com o escopo de estabelecer os seus parâmetros e critérios legais para instauração. Em seguida, serão estabelecidos os contornos da greve ambiental, seus fundamentos e controvérsias quanto à possibilidade de seu reconhecimento quando realizada por um único indivíduo, quanto à possibilidade de dispensa dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989, quanto à remuneração dos dias paralisados, quanto às suas peculiaridades quando realizada no âmbito do serviço público e, finalmente, quanto aos limites do acordo entre as partes em eventual dissídio coletivo.

As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e revistas, e teve a precaução de incluir todos os fundamentos ora vigentes, em busca dos alicerces para firmar o entendimento adotado sobre a greve ambiental. De outro lado, a coleta de informações através de pesquisa documental ocorreu, especificamente, mediante a pesquisa de jurisprudência sobre a matéria.

1 A GREVE TRADICIONAL E SEU ARCABOUÇO NORMATIVO

A greve é um instituto já devidamente assentado na doutrina e na jurisprudência, sendo de fulcral relevância para exercício da cidadania e concretização do valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana. Segundo Maurício Godinho Delgado, é possível afirmar que a greve é:

A paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos (Delgado, 2016, p. 1.557).

Segundo o aludido autor, a greve possui natureza jurídica de direito fundamental, resultante da autonomia de vontade coletiva inerente às sociedades democráticas (Delgado, 2016, p. 1.579). Na lição de Amauri Mascaro Nascimento, a greve é “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa” (Nascimento, 2001, p. 889). Para José Afonso da Silva, o direito de greve não é um mero direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e, por essa razão, está inserido no conceito de garantia constitucional, porque funciona como instrumento posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses (Silva, 2005, p. 304). Nessa ordem de ideias, o direito de greve é um direito-garantia, na medida em que não é uma vantagem, um bem, auferível em si pelos grevistas, mas um meio utilizado pelos trabalhadores para conseguir a efetivação de seus direitos e melhores condições de trabalho (Silva, 2005, p. 466). No ordenamento jurídico pátrio, a greve está prevista no art. 9º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]) e está disciplinada de modo pormenorizado na Lei n. 7.783/1989 (Brasil, [2020]). São requisitos legais para deflagração do movimento paredista:

a) convocação de assembleia geral da categoria, como previsto no art. 4º, para definir a pauta de reivindicações e deliberar sobre a paralisação. Na convocação deve ser ressaltado expressamente que a assembleia destina-se à decisão sobre a paralisação dos serviços, não sendo admissível a convocação de reunião para outras finalidades, decidindo-se pelo início da greve no afamado item “o que ocorrer”, ao final da conferência;

b) cumprimento do quórum mínimo para deliberação, conforme previsto no estatuto do sindicato e corroborado pelo art. 4º, §1º, da Lei de Greve;

c) exaurimento da tentativa de negociação com a entidade patronal, como determinado no art. 3º;

d) comunicação prévia da realização da greve, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas para atividades não essenciais e de 72 (setenta e

duas) horas para atividades essenciais; nesse último caso, a sociedade em geral também precisa ser informada, além do empregador, com espeque nos arts. 3º, parágrafo único e 13, ambos da Lei 7.783/1989;

e) garantia, durante as greves em serviços essenciais, da prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, considerando-se estas como as necessidades que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, com fulcro no art. 11 do referido diploma normativo.

Em uma sociedade capitalista, a força de trabalho é considerada, pela maioria dos empregadores, como uma mercadoria posta à venda para os proprietários dos meios de produção, que sempre buscam baratear os seus custos. A greve, por conseguinte, é um importante instrumento de autotutela para realização de direitos fundamentais e para melhoria das condições sociais e econômicas. Trata-se de conquista histórica da classe trabalhadora, que, individualmente, não tem forças para se opor ou resistir a eventuais arbitrariedades patronais.

Considerando todo esse arcabouço normativo para o exercício do direito fundamental de greve, incumbe passar à análise da greve ambiental, com todas as cizânias que suscita.

2 A GREVE AMBIENTAL E SUAS CONTROVÉRSIAS

Antes de ser discutido o conjunto de controvérsias que a greve ambiental suscita, é necessária a conceituação do instituto e o estabelecimento de suas premissas e alicerces. Segundo Raimundo Simão de Melo, a greve ambiental é a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um 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 (Melo, 2013, p. 119). Trata-se, portanto, de

instrumento de autodefesa coletiva, como regra geral, para solução de conflitos trabalhistas, nos quais não há a intervenção do Estado, mas o embate direto entre a classe econômica e a classe trabalhadora.

A greve ambiental busca assegurar a observância de normas tuitivas que densificam direitos fundamentais, que são constitucionalmente assegurados. Com efeito, se o trabalho é realizado em um ambiente inseguro e sem respeito às normas de medicina do trabalho, a probabilidade de adoecimento ou mesmo de óbito é ingente e relevante. A greve ambiental tem por escopo o cumprimento, em primeiro lugar, das normas regulamentadoras e, em nível mais geral, de todas as normas de proteção ao trabalho, caracterizando uma exigência de obrigação de fazer (ou de não fazer, em casos menos frequentes) por parte do empregador.

Em geral, a doutrina aponta a existência de duas modalidades de greve (Barros, 2013, p. 1033): a) típica, ou seja, que veicula pretensões relativas a fins econômicos e profissionais, tais como o aumento salarial, a concessão de plano de saúde, aumento do adicional de horas extraordinárias, etc, e b) atípicas, com objetivos políticos, religiosos ou sociais (embora o objetivo religioso seja uma mera digressão teórica nunca observada na prática), ou seja, são as greves contrárias a determinado ato legislativo ou governamental lesivo aos interesses dos trabalhadores ou, por exemplo, deflagradas para que seja extirpados obstáculos econômicos ou sociais que impedem a concretização da dignidade da pessoa do trabalhador ou a sua participação nas decisões políticas do país. Conquanto o entendimento majoritário seja o de que a greve ambiental é uma espécie de greve atípica, o fato é que o instituto não pode ser classificado em nenhuma das duas espécies, pois tem por finalidade assegurar, em *ultima ratio*, a vida, a saúde e a integridade física dos trabalhadores, quando descumpridas normas regulamentadoras ou outras normas que disciplinam o meio ambiente do trabalho. A finalidade da greve ambiental é a de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, assegurando ao trabalhador maior qualidade e quantidade de vida – trata-se, portanto, de direito difuso, que transcende a órbita meramente coletiva de determinada

categoria, alcançando até mesmo as pessoas que eventualmente se candidatariam àquele emprego e as gerações futuras.

Não apenas os trabalhadores atingidos pelo descumprimento da norma de segurança ou de meio ambiente do trabalho sofrem as suas consequências, mas toda a sociedade, na medida em que é vilipendiada a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a cidadania. Até mesmo sob o aspecto econômico e financeiro o acidente de trabalho e a doença ocupacional atingem toda a sociedade, pois os adoecidos, deficientes, desvalidos, desamparados e dependentes dos empregados vão buscar o seu sustento e sobrevivência perante a Previdência oficial, que é custeada por todos, através de contribuições específicas.

Não há regulamentação da greve ambiental no âmbito legislativo, no Brasil; entretanto, é espécie de movimento paredista admissível e válido no ordenamento jurídico pátrio. Em primeiro lugar, a greve ambiental é lícita porque o artigo 9º da Constituição Federal de 1988 não restringiu o exercício do direito, admitindo a sua efetivação de maneira ampla e determinando que compete aos trabalhadores deliberar sobre quais interesses devem ser defendidos, ou seja, somente aos trabalhadores incumbe decidir o conteúdo da pauta de reivindicações. Em segundo lugar, é admissível porque o artigo 13 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressamente dispõe que o trabalhador pode se retirar de atividades que impliquem risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física, não estando sujeito a represálias:

Art. 13. Um trabalhador que se tenha retirado de uma situação de trabalho relativamente à qual tivesse um motivo razoável para a considerar como representando um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde deverá ser protegido contra consequências injustificadas por motivo dessa decisão, em conformidade com as condições e a prática nacionais (Organização Internacional do Trabalho, 1981 *apud* Rodrigues Júnior, 2013, p. 348).

O artigo 13 da Convenção 155 da OIT é corroborado pelo artigo 19, alínea “f”, do mesmo diploma normativo, que aduz *In litteris*:

Art. 19. Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

[...]

f) os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos diretos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo o empregador pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correção, se tal for necessário (Organização Internacional do Trabalho, 1981 *apud* Rodrigues Júnior, 2013, p. 349).

Em síntese, portanto, a Convenção 155 da OIT considera que interromper o trabalho, sem sofrer represálias, é um direito de todo trabalhador submetido a risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física. Além disso, enquanto o perigo não for arrostado, não é lícito o pedido de retorno ao trabalho. Não é demasiado ratificar que a Convenção 155 da OIT possui hierarquia de norma infraconstitucional e supralegal, pois se trata de norma internacional que versa sobre direitos humanos e que não foi submetida ao processo legislativo inerente ao de emendas constitucionais. Consoante entendimento esposado pelo Supremo Tribunal Federal em dezembro de 2008, no julgamento do Recurso Extraordinário 466.343/SP (Brasil 2009), referidas normas internacionais possuem hierarquia superior à de leis ordinárias ou lei complementares que tratem sobre a mesma matéria de maneira diversa.

Desse entendimento não discrepa a Diretiva 89/391/CEE da União Europeia, que no seu artigo 8º, item 4, afirma que um trabalhador que, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, se afaste do seu posto de trabalho e/ ou de uma área perigosa, não pode ser prejudicado por esse facto e deve ser protegido contra todas as consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as

legislações e/ ou práticas nacionais (União Europeia, 1989). Ora, se o trabalhador pode se retirar e somente retornar quando o risco houver sido afastado, está configurada a possibilidade do direito de greve ambiental.

Conclui-se, portanto, que a greve ambiental é admissível no ordenamento jurídico pátrio, sendo imperioso um aprofundamento sobre as controvérsias que suscita.

2.1 POSSIBILIDADE DE DEFLAGRAÇÃO DE GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL

Na própria conceituação de greve ambiental adotada por Raimundo Simão de Melo vislumbra-se a possibilidade de sua deflagração de modo individual e não apenas coletivo. Esse também é o entendimento adotado por Georgenor de Sousa Franco Filho, que afirma que pode ser individual “porque o que se pretende é defender a saúde do trabalhador e, em consequência, sua própria vida, o mais fundamental de todos os direitos. Assim, um só obreiro pode interromper seu trabalho se existirem riscos à sua saúde” (Franco Filho, 2017, [p. 8]). O tema, contudo, não é unânime na doutrina, pois há autores que sustentam que, na hipótese de paralisação dos serviços, de maneira individual, o que se verifica é a configuração do direito de recusa, em autêntico exercício do *jus resistentiae* do empregado, não se cogitando de configuração de greve. Sandro Nahmias Melo e Thaísa Camargo sustentam que:

A greve ambiental está consolidada como instituto do direito ambiental do trabalho. A greve ambiental é um direito individual de exercício coletivo. Em síntese, o direito do trabalhador de não ter sua incolumidade física ou psíquica posta em risco grave ou iminente pode ser exercido de forma individual; todavia, tal prática não poderá ser considerada greve. Neste caso, ter-se-ia apenas o *jus resistentiae* do empregado. O exercício coletivo do direito individual de abstenção ao trabalho como meio de pressão ao empregador para que adote medidas protetoras do meio ambiente de trabalho, é que enfeixa, corre-

tamente, o conceito de greve ambiental (Camargo; Melo, 2013, p. 118, grifo nosso).

Maurício Godinho Delgado também possui entendimento contrário à possibilidade de configuração da greve ambiental por um único indivíduo:

Sustações individualizadas de trabalho laborativo, ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador não constituem, tecnicamente, movimento paredista (Delgado, 2016, p. 1.558).

O entendimento contrário à greve ambiental individual está pautado na compreensão de que o direito de paralisação do trabalho é um direito de oposição a uma ordem ilícita e, por conseguinte, está inserido no propósito do *jus resistentiae* do empregado, que é inerente a toda e qualquer ordem ilícita emanada do empregador, relativa a condições degradantes de trabalho ou não.

A diferença, contudo, não é meramente teórica ou terminológica. Caso não se reconheça a possibilidade de greve ambiental individual, não será aplicada à hipótese a Lei n. 7.783/1989, a Lei de Greve, que traz em seu bojo diversas garantias aos grevistas. Pior ainda: será negada também a aplicação do artigo 9º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]), o que significa uma *capitis diminutio* para o instituto, que deixará de ter patamar constitucional de direito fundamental. Outra consequência deste entendimento é a de que o empregado tem o direito de se recusar ao trabalho naquele meio ambiente do trabalho, mas não em outro, estando à disposição do empregador para exercer suas atividades em outros locais ou até mesmo com outras máquinas, por exemplo.

Com efeito, a finalidade da greve ambiental é de defender e preservar o meio ambiente do trabalho, em autêntica densificação do artigo 225, *caput*, e artigo 7º, XXII, ambos da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]). A finalidade econômica pode ser meramente tangencial, mas o instrumento de pressão econômica se faz presente,

como em toda e qualquer paralisação. Assim, a finalidade do instituto é forçar o empregador a cumprir as normas que asseguram um meio ambiente do trabalho sadio e seguro, o que muitas vezes não é concretizado porque as normas regulamentadoras impõem a adoção, por exemplo, de equipamentos de proteção coletiva que são caros e dispendiosos, o que onera demasiadamente a produção. Em síntese, portanto, é mais barato colocar em risco a vida e a saúde do trabalhador do que cumprir as normas de segurança do trabalho, em uma visão utilitarista e de descartabilidade do ser humano. Por essa razão, o direito de greve ambiental deve ser compreendido no mais amplo sentido, inclusive devendo ser admitido o seu exercício individual.

Georgenor de Sousa Franco Filho (2017) aduz diversos exemplos que podem configurar a hipótese de greve ambiental individual: quando um médico trabalha sozinho em um posto de saúde e não há condições adequadas de trabalho; quando um único trabalhador é responsável pelo funcionamento de uma usina termoeletrica e faltam equipamentos de proteção individual, quando um único empregado trabalha em um posto bancário, com diversos caixas eletrônicos, sem segurança para tanto. Nessas hipóteses, como em muitas outras, será possível a configuração do direito de greve ambiental individual, em lícito exercício do direito fundamental de greve, constitucionalmente assegurado.

2.2 POSSIBILIDADE DE DISPENSA DOS REQUISITOS DA LEI N. 7.783/1989

Outra controvérsia acalorada na doutrina reside em saber se os requisitos da lei de greve (Lei n. 7.783/1989) precisam ser preenchidos na greve ambiental. A maioria dos autores distingue duas situações fáticas: a de existência de perigo grave e iminente e a inexistência dessa circunstância. No primeiro caso, por absoluta impossibilidade de cumprimento, os requisitos da Lei n. 7.783/1989 seriam dispensáveis, enquanto seriam exigíveis no segundo caso. Segundo Raimundo Simão de Melo (2013, p. 123), são hipóteses de riscos comuns, por exemplo, a ausência de implantação do PGR (Programa de Gestão de Riscos), previsto na NR-1; a ausência de criação e instalação de

CIPA (Comissão de Prevenção de Acidentes); a falta de eliminação ou redução de agentes de doenças ocupacionais pela longa exposição, quando possível a adoção de providências; a manutenção da jornada de trabalho excessiva, causadora de doenças profissionais, como a LER/ DORT; a não concessão de intervalos intra ou interjornada, dentre outros. Nessas hipóteses, meramente ilustrativas, os requisitos previstos na Lei 7.783/1989 devem ser observados, incumbindo ao sindicato a convocação de assembleia geral para aprovação das reivindicações, o convite à negociação coletiva com o empregador e o aviso a este e à população do movimento grevista (com os prazos previstos na lei de greve).

No caso de risco grave e iminente, não há que se cogitar de cumprimento dos referidos requisitos, pois a delonga no afastamento das atividades laborais pode implicar a morte ou lesão corporal dos trabalhadores. Nem mesmo quanto às denominadas atividades essenciais, estabelecidas no artigo 10 da Lei 7.783/1989 (Brasil, [2020]), será possível o preenchimento dos requisitos formais para deflagração do movimento paredista, pois está prestes a ser violado o mais fundamental de todos os direitos: a vida. Deste entendimento não discrepa o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

EMENTA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO PAREDISTA DEFINIDO PELA DOUTRINA COMO GREVE AMBIENTAL. RISCOS COMUNS. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE ABUSIVA. A doutrina, ao analisar os requisitos de validade da greve ambiental, leva em consideração dois tipos de situação: os riscos comuns, em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e os riscos incomuns, graves e iminentes, em que o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é imediato. Na greve motivada por circunstância de risco comum, o entendimento que prevalece é de que os trabalhadores devem observar os requisitos formais da Lei nº 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista. Já na outra hipótese, riscos incomuns, graves e iminentes, afasta-se a exigência necessidade do cumprimento dos referidos requisitos, pois não há tempo para o atendimento de tais

formalidades em decorrência dos riscos graves e iminentes presentes nos locais de trabalho. No caso, a greve foi realizada em razão das seguintes reivindicações: participação nos lucros e resultados; fornecimento gratuito do convênio médico a todos os trabalhadores e seus dependentes; imediata melhoria na qualidade das cestas básicas; regularização dos documentos inerentes à CIPA; imediata regularização no vestiário e sanitários da Empresa; melhoria no refeitório; carga horária de 12 (doze) horas e banco de horas. Infere-se que, ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores está relacionada com a preservação da saúde física e psicológica da categoria, as reivindicações da categoria, que motivaram a eclosão da greve, ou são de discutível configuração do que tem sido chamado pela doutrina de “greve ambiental” ou não se enquadram nas hipóteses de risco grave e iminente, a ponto de legitimar a deflagração da greve sem a observância dos requisitos formais da Lei nº 7.783/89. Precedente da SDC. Recurso ordinário a que se dá provimento (Brasil, 2017).

O TST afasta a necessidade de cumprimento das formalidades legais, em determinados casos:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DE VITRALE COMÉRCIO DE VIDRO E EMBALAGEM LTDA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. JULGAMENTO CONJUNTO DOS PROCESSOS Nºs 1002618-89.2018.5.02.0000 E 1002680-32.2018.5.02.0000. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. 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 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 insalubri-

dade, 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 incontroverso 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 (Brasil, 2021).

A configuração do risco grave e iminente, conquanto seja um conceito indeterminado em direito, pode observar os parâmetros fixados na NR-3, em especial o seu item 3.3 (Brasil, 2019)³. Em síntese, portanto, é plenamente possível a dispensa de cumprimento dos re-

3 Norma Regulamentadora nº 03: 3.3.1 A caracterização do grave e iminente risco deve considerar: a) a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, conforme Tabela 3.1; e b) a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo, conforme Tabela 3.2. [...] **TABELA 3.1:** Classificação das consequências. CONSEQUÊNCIA – PRINCÍPIO GERAL. MORTE: Pode levar a óbito imediato ou que venha a ocorrer posteriormente. SEVERA: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou sequela permanentes. SIGNIFICATIVA: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias. LEVE: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo igual ou inferior a 15 (quinze) dias. NENHUMA: Nenhuma lesão ou efeito à saúde. **TABELA 3.2:** Classificação das probabilidades. CLASSIFICAÇÃO – DESCRIÇÃO. PROVÁVEL: Medidas de prevenção inexistentes ou reconhecidamente inadequadas. Uma consequência é esperada, com grande probabilidade de que aconteça ou se realize. POSSÍVEL: Medidas de prevenção apresentam desvios ou problemas significativos. Não há garantias de que as medidas sejam mantidas. Uma consequência talvez aconteça, com possibilidade de que se efetive, concebível. REMOTA: Medidas de prevenção adequadas, mas com pequenos desvios. Ainda que em funcionamento, não há garantias de que sejam mantidas sempre ou a longo prazo. Uma consequência é pouco provável que aconteça, quase improvável. RARA: Medidas de prevenção adequadas e com garantia de continuidade desta situação. Uma consequência não é esperada, não é comum sua ocorrência, extraordinária.

quisitos legais para deflagração da greve ambiental, precipuamente quando se tratar de ocorrência fática de risco grave e iminente.

2.3 REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

A regra geral é a de que, ocorrendo a greve e havendo, por conseguinte, a paralisação do trabalho, nenhuma remuneração será devida, ainda que se trate de greve não abusiva. O artigo 7º da Lei 7.783/1989 (Brasil, [2020]) assegura que a participação do trabalhador na greve é uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, não de interrupção, ou seja, significa que não será exigível o trabalho durante a greve e nem o será o salário respectivo. No caso da greve ambiental, todavia, a interpretação da norma deve ser sistemática e integrada por outros dispositivos que também regem a matéria.

Reza o artigo 161, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, [2023]), que o auditor-fiscal do trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. Afirma o §6º do referido dispositivo que, durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Todavia, o mais relevante fundamento para pagamento dos salários durante a greve ambiental reside precisamente no artigo 13 da Convenção 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1981), que assegura aos obreiros o direito de retirada, ou seja, de não trabalhar sem sofrer represálias, se for submetido a risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física. O TST admite o pagamento dos dias em que ocorreu a paralisação:

EMENTA. [...] DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE ILUMINAÇÃO LTDA. PARALISAÇÃO DO TRABALHO DEFLAGRADA PELA CATEGORIA PROFISSIONAL POR REIVINDICAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO ATRELADAS À SAÚDE DOS EMPREGADOS. NÃO

ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. Constatado que foram observados os aspectos formais estabelecidos na lei, não se declara a abusividade da paralisação do trabalho que foi motivada por reivindicações da categoria que cuidam de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, circunstância que se amolda ao quadro de excepcionalidade reconhecido pela jurisprudência predominante desta corte para justificar o exercício do direito constitucional da greve. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. CABIMENTO. Segundo a jurisprudência predominante na Corte, a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação. Exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más-condições de trabalho. No caso, a greve foi motivada por reivindicação de melhores condições de trabalho na busca de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, situação excepcional admitida pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justifica a decretação do pagamento dos dias parados. Recurso ordinário não provido (Brasil, 2014).

O entendimento esposado no presente estudo, portanto, é o de que a participação do empregado na greve ambiental pode eventualmente configurar circunstância de interrupção contratual, com direito à percepção dos salários, desde que exista situação de risco grave e iminente aos direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e ao meio ambiente do trabalho seguro. De outro modo, se houver greve ambiental na qual não esteja caracterizada circunstância que autorize o embargo ou interdição, não haverá o direito à remuneração dos dias paralisados, exceto se acordo entre as partes ou norma coletiva dispuser em sentido contrário.

2.4 GREVE AMBIENTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS

A greve de servidores públicos estatutários foi expressamente admitida no artigo 37, VII, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]), direito a ser exercido nos termos e limites definidos em lei específica. Considerando que a lei específica prevista na Carta Magna nunca foi editada, o Supremo Tribunal Federal determinou a aplicação da Lei 7.783/1989, que regulamenta a greve no setor privado da economia, para os servidores públicos, no julgamento do Mandado de Injunção n. 670/ES (Brasil, 2008). Em outras palavras, até o advento da lei específica preconizada na Constituição Federal, o exercício do direito de greve dos servidores públicos estará regido pela Lei 7.783/1989.

O aludido diploma normativo deverá ser interpretado e aplicado, nos casos concretos, tendo por balizamento o princípio da indisponibilidade do interesse público e a impossibilidade de paralisação total das atividades essenciais, cuja descontinuação pode causar prejuízos irreparáveis à sociedade. Nada há que impeça a realização de uma greve ambiental por servidores públicos; de fato, a tutela do meio ambiente hígido deve abranger todo e qualquer tipo de trabalho, ofício ou profissão, não importando se está sob a égide da CLT ou de estatuto. A celeuma reside em saber se os militares, policiais civis ou outros servidores civis que atuem diretamente na segurança pública podem deflagrar uma greve ambiental, vez que o movimento paredista busca assegurar a garantia de condições de trabalho seguras e sadias.

No julgamento do Recurso Extraordinário 654.432/GO (Brasil, [2018]), *leading case* do Tema 541 do STF, o Pretório Excelso estabeleceu a tese de que a) o exercício do direito de greve, sob qualquer forma ou modalidade, é vedado aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública, e b) é obrigatória a participação do Poder Público em mediação instaurada pelos órgãos classistas das carreiras de segurança pública, nos termos do art. 165 do CPC, para vocalização dos interesses da categoria. Em síntese, portanto, a proibição constitucional abrange inclusive servidores civis, não submetidos ao regime de caserna, que atuem na segurança pública.

Quanto à controvérsia, impende destacar que, conquanto exista um conflito entre direitos constitucionalmente assegurados que deva ser ponderado no caso concreto, a resposta mais imediata é em sentido negativo, por expressa proibição do artigo 142, §3º, inciso IV, do texto constitucional. A proibição estende-se até mesmo para a greve ambiental, porquanto a Carta Magna não a excepciona. No caso do movimento paredista de militares, o Supremo Tribunal Federal entende que não há conflito entre o direito de greve e o princípio da continuidade do serviço público, mas entre o direito de greve e o direito de toda a sociedade à garantia da segurança pública, da ordem e da paz social. No caso da greve ambiental, o conflito terá ainda um terceiro elemento: o direito à vida e à integridade física dos grevistas, que são relativizados pela jurisprudência quando em confronto com o interesse público.

2.5 ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AMBIENTAL

Uma vez iniciada a greve ambiental, é admissível a instauração de dissídio coletivo, que tramitará em consonância com os artigos 856 e seguintes da CLT (Brasil, [2023]). A questão sob comento diz respeito aos limites do acordo que pode ser celebrado entre as partes em caso de greve ambiental, considerando que o movimento foi deflagrado precisamente pelo descumprimento de normas protetivas de meio ambiente do trabalho, que são indisponíveis. A questão, com efeito, encontra respaldo no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (Brasil, [2022]), que assegura a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde higiene e segurança, que não podem ser negociadas pelas entidades sindicais, ainda que imbuídas da melhor das intenções. Não é admissível, portanto, apenas a título ilustrativo, que seja afastada a exigência de cumprimento de determinada norma regulamentadora em troca de pagamento de um adicional criado através do acordo, que sequer poderá ser homologado pelo tribunal trabalhista, em face de sua inconstitucionalidade. Outrossim, também não é possível o retorno ao trabalho ainda estando presente a situação de risco iminente e grave, por afronta direta e literal ao artigo 19, alínea “f”, da Convenção 155 da

OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1981), diploma normativo dotado de suprallegalidade, já acima transcrito.

Pode ser negociada, por exemplo, a realização do labor em outras instalações, que ofereçam segurança aos trabalhadores, ou pode também ser negociado um prazo para realização de obras de construção civil eventualmente necessárias ou aquisição de equipamentos de proteção coletiva ou individual mais sofisticados, que não estejam disponíveis no mercado de forma imediata.

Em síntese, portanto, o acordo celebrado em sede de dissídio coletivo de greve ambiental, cuja tentativa está preconizada no art. 862 da CLT, pode ampliar ou esmiuçar a regulamentação da matéria de maneira mais benéfica ao trabalhador, jamais de modo deletério à sua saúde ou que implique risco de morte. A questão é deveras relevante porque envolve, em última instância, os limites da autonomia de vontade coletiva, que não é absoluta e não pode conspurcar direitos fundamentais alçados a patamar constitucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Isto posto, é possível adotar as seguintes conclusões:

1. Em uma sociedade capitalista, a força de trabalho é considerada, pela maioria dos empregadores, como uma mercadoria posta à venda para os proprietários dos meios de produção, que sempre buscam baratear os seus custos. A greve, por conseguinte, é um importante instrumento de autotutela para realização de direitos fundamentais e para melhoria das condições sociais e econômicas. Trata-se de conquista histórica da classe trabalhadora, que individualmente não tem forças para se opor ou resistir a eventuais arbitrariedades patronais.

2. A greve ambiental busca assegurar a observância de normas tuitivas que densificam direitos fundamentais, que são constitucionalmente assegurados. Com efeito, se o trabalho é realizado em um ambiente inseguro e sem respeito às normas de medicina do trabalho,

a probabilidade de adoecimento ou mesmo de óbito é ingente e relevante. A greve ambiental tem por escopo o cumprimento, em primeiro lugar, das normas regulamentadoras e, em nível mais geral, de todas as normas de proteção ao trabalho, caracterizando uma exigência de obrigação de fazer (ou de não fazer, em casos menos frequentes) por parte do empregador.

3. A finalidade da greve ambiental é a de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, assegurando ao trabalhador maior qualidade e quantidade de vida – trata-se, portanto, de direito difuso, que transcende a órbita meramente coletiva de determinada categoria, alcançando até mesmo as pessoas que eventualmente se candidatariam àquele emprego e as gerações futuras.

4. Não apenas os trabalhadores atingidos pelo descumprimento da norma de segurança ou de meio ambiente do trabalho sofrem as suas consequências, mas toda a sociedade, na medida em que é vilipendiada a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a cidadania. Até mesmo sob o aspecto econômico e financeiro o acidente de trabalho e a doença ocupacional atingem toda a sociedade, pois os adoecidos, deficientes, desvalidos, desamparados e dependentes dos empregados vão buscar o seu sustento e sobrevivência perante a Previdência oficial, que é custeada por todos, através de contribuições específicas.

5. A finalidade da greve ambiental é forçar o empregador a cumprir as normas que asseguram um meio ambiente do trabalho sadio e seguro, o que muitas vezes não é concretizado porque as normas regulamentadoras impõem a adoção, por exemplo, de equipamentos de proteção coletiva que são caros e dispendiosos, o que onera demasiadamente a produção. Em síntese, portanto, é mais barato colocar em risco a vida e a saúde do trabalhador do que cumprir as normas de segurança do trabalho, em uma visão utilitarista e de descartabilidade do ser humano. Por essa razão, o direito de greve ambiental deve ser compreendido no mais amplo sentido, inclusive devendo ser admitido o seu exercício individual.

6. No caso de risco grave e iminente, não há que se cogitar de cumprimento dos requisitos da Lei n. 7.783/1989, pois a delonga no afastamento das atividades laborais pode implicar a morte ou lesão corporal dos trabalhadores.

7. A participação do empregado na greve ambiental pode eventualmente configurar circunstância de interrupção contratual, com direito à percepção dos salários, desde que exista situação de risco grave e iminente aos direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e ao meio ambiente do trabalho seguro. De outro modo, se houver greve ambiental na qual não esteja caracterizada circunstância que autorize o embargo ou interdição, não haverá o direito à remuneração dos dias paralisados, exceto se acordo entre as partes ou norma coletiva dispuser em sentido contrário.

8. Quanto à possibilidade de greve ambiental de militares, policiais civis ou servidores civis ligados à segurança pública, impende destacar que, conquanto exista um conflito entre direitos constitucionalmente assegurados que deva ser ponderado no caso concreto, a resposta mais imediata é em sentido negativo, por expressa proibição do artigo 142, §3º, inciso IV (Brasil, [2022]), do texto constitucional. A proibição estende-se até mesmo para a greve ambiental, porquanto a Carta Magna não a excepciona.

9. O acordo celebrado em sede de dissídio coletivo de greve ambiental, cuja tentativa está preconizada no art. 862 da CLT (Brasil, [2023]), pode ampliar ou esmiuçar a regulamentação da matéria de maneira mais benéfica ao trabalhador, jamais de modo deletério à sua saúde ou que implique risco de morte. A questão é deveras relevante porque envolve, em última instância, os limites da autonomia de vontade coletiva, que não é absoluta e não pode conspurcar direitos fundamentais alçados a patamar constitucional.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 1.068, de 23 de setembro de 2019. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 03 - Embargo e Interdição. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 185, p. 57, 24 set. 2019. Retificação a subitens do item 3.3 publicadas no DOU, seção 1, p. 57, de 23 de janeiro de 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-03_atualizada_2019.pdf. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 670-9 Espírito Santo [ES]. Impetrante: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – SINDPOL. Impetrado: Congresso Nacional. Relator originário: Ministro Maurício Corrêa. Relator para o acórdão: Ministro Gilmar Mendes, 25 de outubro de 2007. **DJe**, n. 206, 31 out. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=558549>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 466.343-1 São Paulo [SP]. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Ministro Cezar Peluso, 3 dezembro de 2008. **DJe**, n. 104, 5 jun. 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 654.432 Goiás [GO]. Recorrente: Estado de Goiás. Recorrido: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – SINDPOL. Relator: Ministro Edson Fachin. Relator do Acórdão: Ministro Alexandre de Moraes, 5 de abril de 2017. **DJE**, n. 114, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14980135>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-6250-87.2011.5.02.0000. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda. e outras e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: os mesmos. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. **DEJT**, 21 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-1001747-35.2013.5.02.0000. Recorrente: Adalume Esquadrias Metálicas Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e região. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 15 de maio de 2017. **DEJT**, 19 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-1002680-32.2018.5.02.0000. Recorrente: Vitrale Comércio de Vidro e Embalagem Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Fabricação, Beneficiamento e Transformação de Vidros, Cristais, Espelhos, Fibra e Lã de vidro no Estado de São Paulo. Relatora: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 22 de novembro de 2021. **DEJT**, 7 dez. 2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues de Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve ambiental trabalhista. **Revista Nova Hileia**, v. 2, n. 2, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239/783>. Acesso em: 27 ago. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155: saúde e segurança dos trabalhadores**. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas (org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho das Comunidades Europeias. Diretiva 89/391/CEE. Directiva do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, nº L 183, p. 1-8, 29 jun. 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>. Acesso em: 26 jun. 2023.