

GREVE AMBIENTAL COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

THE ENVIRONMENTAL STRIKE AS AN INSTRUMENT FOR HEALTH PROTECTION AND OCCUPATIONAL SAFETY

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson¹

¹ Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). E-mail: rocconelson@hotmail.com

RESUMO: O presente estudo trata sobre a 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 acidentados do mundo. A pesquisa em tela se utiliza de 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 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. Trabalhador. Direito trabalhista.

ABSTRACT: The present study deals with the environmental strike. The choice of the topic is justified by the pursuit of implementing decent work as the eighth Sustainable Development Goal of the 2030 Agenda, as well as by the statistical data indicating that Brazil has always had a very high record of workplace accidents, with the country being identified in 1975 as having the largest number of workers injured in the world. The research utilizes a qualitative analysis methodology, employing hypothetical-deductive approaches of a descriptive and analytical nature, adopting bibliographic and documentary research techniques. The study explores legislation and jurisprudence with the aim of clarifying the legal foundation that justifies the (in)validity of the so-called environmental strike.

Keywords: Work environment. Worker. Labor law.

Sumário: Introdução – 1 Respaldo ao direito de greve e a proteção ao meio ambiente do trabalho na senda dos direitos humanos – 2 Do direito de greve – 2.1 Greve tradicional – 2.2 Greve ambiental – 3 Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho – Considerações – Referências.

INTRODUÇÃO

O valor social do trabalho constitui fundamento no Brasil de acordo com da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988, apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e fundamento da ordem econômica, além de ser o primado da ordem social (Brasil, CRFB/1988, Art. 1º, incisos IV e III e Art. 170 e Art. 198), o que desvela o trabalho como direito humano fundamental. Assim, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador, destacando a existência do direito de greve, quando “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” (CRFB/1988, Art. 9º).

O presente ensaio versa sobre a temática da greve ambiental, a qual não possui previsão expressa, mas constitui importante instrumento para salvaguardar o trabalhador no contexto do meio ambiente do trabalho. A escolha da temática se justifica em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), na 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” (Brasil, ODS, 2018, Meta 8.8).

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, o Brasil sempre possuiu elevadíssimo histórico de acidentes de trabalho tendo sido, em 1975, apontado como o país com o maior quantitativo de trabalhadores acidentados do mundo (Oliveira, 2021). Neste sentido, 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.

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 aos mesmos limites da greve tradicional?

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso da 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 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 estrutura 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 Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto a temática problema.

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

Os direitos humanos “[...] 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” (Ramos, 2022, p.19). A partir desde pressuposto não há como excluir o trabalho como elemento indispensável que pauta a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho dignifica a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, atualmente, 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 a I 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 (Scabin, 2014), além de se apresentar como o organismo internacional mais bem sucedido e produtivo, no cenário do direito internacional (Mazzuoli, 2023).

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 das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Federal nº 591, de 06 de julho de 1992, conforme indicado nos Artigos 7º e 8º:

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 (Brasil, Decreto nº 591/1992, Art. 7º e Art. 8º - Grifos meu)

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 por meio do Decreto Federal nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, consta prescrito diversos direitos em matéria trabalhistas, com destaque para:

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas 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, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

Decreto Federal nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999

[...]

e) segurança e higiene no trabalho;

[...]

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 (Brasil, Decreto nº 3.321/1999, Art. 7º e Art. 8º - Grifos meu)

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 foi aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015. Neste sentido, a Declaração expõe:

Artigo 11

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 17

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 (Declaração Sociolaboral do Mercosul/2015, Art. 11 e Art. 17 - Grifos meu)

Apesar da ausência de elementos coercitivos, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, reconhece-se sua incorporação no ordenamento jurídico brasileiro imputando-lhe *status* de norma supralegal (Pinto; Moutinho, 2022). Neste sentido, a OIT possui mais de vinte convenções tratando da saúde e segurança do trabalho, destacando-se a Convenção nº 155/1981, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, tendo sido promulgada pelo Brasil por meio do Decreto Federal nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, revogado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.

Assim, os países signatários se comprometeram a formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente a política nacional sobre segurança e saúde dos trabalhadores, meio ambiente do trabalho e acidentes de trabalho. A aprovação da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no 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 da OIT. O reconhecimento dessa declaração, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999. A Convenção nº 155/1981 expõe:

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** (Decreto nº 10.088/2019, Anexo LI, Art. 4º - Grifos meu).

Explicita, ainda, a existência da Convenção nº 187 da OIT, sobre quadro promocional para segurança e saúde ocupacional, aprovada na 95ª 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.

Ou seja, 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. Assim, 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 fundamentais da OIT, no ano de 2022.

Apesar de nenhuma convenção ou recomendação da OIT tratar sobre o 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, de 7 de junho de 1948 (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. Neste aspecto, o artigo 3º da Convenção expressa que

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** (OIT, Convenção nº 87/1948, Art. 3º).

Destaca-se que essa convenção, também, não foi ratificada pelo Brasil, porém, constitui uma obrigação. Destaca-se que a partir de uma decisão, em sede de Recurso Extraordinário (RE 466.343-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 (respectivo das emendas constitucionais) deveriam ter *status* normativos de supralegalidade. Ou seja, acima na lei ordinária e abaixo da norma constitucional. Assim, todas as convenções ratificadas pelo Brasil, possuem *status* de norma supralegal, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).

2 DO DIREITO DE GREVE

No início da revolução industrial o trabalhador não se encontrava amparado por um conjunto de direitos 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. Historicamente, a greve se confundiu com a história do sindicalismo, no qual se observa que qualquer forma de coalizão entre os trabalhadores era proibida (Süssekind, 2010). Assim,

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 greve'. Os operários em busca de empregos estavam em greve (Süssekind, 2010, p. 470).

A greve não só afigurava como ilícito civil como foi tipificada como conduta criminosa. Tal afirmação se depreende da redação do Código Penal Republicano (Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890 - revogado), quando determinou os tipos e as penas do crime, no Art. 206 e seus parágrafos.

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 cellual por dous a seis mezes.

§ 2º Si usarem de violencia:

Pena - de prisão cellual por seis mezes a um anno, além das mais em que incorrerem pela violencia (Brasil, Decreto nº 847/1890, Revogado - Grifos meu).

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), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme pode ser observado nos artigos 723 e 724.

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:

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 (Brasil, Decreto-Lei nº 5.452/1943, Art. 723 e Art. 724 - Grifos meu).

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 dos Estados Unidos do Brasil, de 1937 (primeira Constituição a tratar expressamente sobre a greve), como pode ser observado no art. 139 da

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 (Brasil, Constituição/1937, Art. 139 - Grifos meu)

O direito de greve como direito constitucional fundamental só veio com a promulgação da Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1946, o qual possuía viés eminentemente democrático, oposto de sua antecessora, prescrito em seu art. 158 quando ficou determinado o reconhecimento do direito de greve, porém, com a necessidade de regulamentação de lei.

2.1. GREVE TRADICIONAL

O direito de greve constitui-se em um direito fundamental enunciado em diversas convenções e declarações internacionais, estando estabelecido expressamente no art. 9º da CRFB/1988, quando determina que “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, de 28 de junho de 1989, estando, assim, definido no art. 2º “[...] suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Neste sentido, Melo (2017) define o fenômeno da greve explicando,

[...] 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 (Melo, 2017, p. 40).

Colaciona os dispositivos da Lei nº 7.783/1989 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 (Lei nº 7.783/1989, Art. 3º);
- b) necessidade de comunicação prévia a entidade patronal, o qual deverá acontecer em até 48 horas antes da paralisação (Lei nº 7.783/1989, Art. 3º, Parágrafo Único) e, em casos de atividades essenciais, em 72 horas, na qual a comunicação abarca, também, aos usuários do serviço essencial (Lei nº 7.783/1989, Art. 13);
- c) imprescindibilidade da deliberação em favor da greve em Assembleia Geral, seguindo as formalidade e quórum prescrito no estatuto da entidade sindical (Brasil, Lei nº 7.783/1989, Art. 4º);
- d) necessidade de garantir a manutenção de equipes para realização de atividades imprescindíveis ao empregador cuja paralisação poderia acarretar danos irreparáveis (Brasil, Lei nº 7.783/1989, Art. 9º);
- e) em atividades essenciais deve-se garantir os serviços para atender as necessidades inadiáveis da comunidade (Brasil, Lei nº 7.783/1989, Art. 11);
- f) paralisação e manifestações realizadas de forma pacífica (Brasil, Lei nº 7.783/1989, Art. 6º).

A não observância destes requisitos, apresenta-se como um abuso de direito, bem como a manutenção da greve após a celebração de acordo ou convenção coletiva ou em face de sentença normativa da Justiça do Trabalho. Durante a greve, tem-se a suspensão do contrato de trabalho, de sorte que o conjunto de obrigações contratuais ficam dispensas do seu cumprimento como, por exemplo, a questão de pagamento da remuneração. As relações obrigacionais desse período podem ser reguladas, posteriormente, por acordo ou convenções coletivas, laudo arbitral ou sentença normativa da Justiça do Trabalho (Brasil, Lei nº 7.783/1989, art. 7º, *caput*). Durante o período de greve fica proibido a rescisão do contrato de trabalho (Brasil, Lei nº 7.783/1989, art. 7º, parágrafo único).

2.2. GREVE AMBIENTAL

A greve ambiental encontra-se respaldada no art. 13 e no art. 19, da Convenção da OIT, nº 155/1981, tendo sido ratificado pelo Brasil em 1992, sendo

sua promulgação ocorrida por meio do Decreto nº 1.254/1994, revogado pelo Decreto nº 10.088/2019. Na Convenção é expresso que

ARTIGO 13

De 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.**

ARTIGO 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** (Decreto nº 10.088/2019, Anexo LI, Art. 13 e Art. 19 - Grifos meu).

Destaca-se que a prescrição contida na Norma Regulamentar (RN) nº 01, que versa sobre disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, aprovada originalmente pela Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978 e atualizada por meio da Portaria nº 342, de 21 de março de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), enuncia expressamente o direito do trabalhador de interromper as atividades em face de risco grave e iminente para a sua vida e saúde, como pode ser inferido no item 1.4.3 e seus subitens

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.**

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 (Brasil, MTE, Portaria n° 342/2024 - Grifos meu).

A nova portaria altera a criticada redação do item 1.4.3.1. que determinava que “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”. Assim, 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 n° 155/1981, 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 inconvenção.

Enunciado semelhante ao prescrito na NR n° 01/MTE, encontra-se presente, também, na NR/MTE n° 22, aprovada pela Portaria 225, de 26 de fevereiro de 2024, que versa sobre segurança e saúde ocupacional na mineração, que indica que os trabalhadores devem interromper suas atividades quando constatado riscos e segurança e à saúde, como pode ser observado nos itens 22.5.1 e 22.5.2.

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 (Brasil, MTE, Portaria n° 225/2024 - Grifos meu).

Neste sentido, há previsão sobre greve ambiental, no art. 229, § 2° da Constituição do Estado de São Paulo, onde é enunciado que “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”. Outras Constituições Estaduais, também, trazem esta previsão, como a de Rondônia, do Rio de Janeiro, de Sergipe e do Ceará.

Outra previsão sobre este tema, encontra-se em Fiorillo (2023, p. 231), quando afirma que “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”. Sendo este, o autor que primeiro utilizou a denominação de greve ambiental. Melo (2015) assim define o instituto da greve ambiental, como

[...] 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 (Melo, 2015, p. 119-120).

Com base nas definições apresentadas, 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 paralisação, elemento constituidor e distintivo do presente instituto, se dar com o desiderato de preservar o meio ambiente do trabalho, notadamente, evitar acidentes de trabalho típico e doenças ocupacionais, preservando 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, o que transmuta a própria base coletiva do direito de greve para um direito individual homogêneo, 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 7.783/1989, ou seja, a desnecessidade de frustração 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 abarca não apenas os trabalhadores com vínculo de emprego, mas todos os tipos de trabalhadores que integram aquele ambiente laboral em que há risco a incolumidade física e psíquica. Ou seja, os terceirizados, empregados domésticos e trabalhadores temporários 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 (Brasil, CRFB/1988, Art. 7º, XXII) conjugado com o direito de decidir a oportunidade e o interesse a se defender pelo uso da greve (Brasil, CRFB/1988, Art. 9º; Melo, 2015).

Neste cenário, é importante destacar que existem dois contextos distintivos: os riscos comuns e os riscos graves e iminentes. Os riscos comuns se encontram atrelado a pauta de reivindicação dos trabalhadores para melhores condições de trabalho quando solicita a neutralização ou diminuição dos riscos etiológicos (agentes físicos, químicos, biológicos ou mecânicos) e implementação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). A greve com fulcro em riscos comuns enseja a obediência as prescrições afetas a greve clássica.

Enquanto, o risco grave e iminente, trata do perigo a saúde e a vida dos trabalhadores de forma imediata (Melo, 2015). No mesmo sentido é a nota técnica da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), do Ministério Público do Trabalho (MPT). Seria um risco incontroverso/incontestável que exige 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 7.783/1989.

O contexto justificador do direito de greve ambiental se aproxima muito do instituto do estado de necessidade, a qual seria uma excludente de ilicitude no Direito Penal, visto que o trabalhador suspende o serviço com a finalidade 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. Os principais requisitos para a prática da greve ambiental de forma lícita são:

- 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 (Franco Filho, 2018, p. 11).

Entretanto, discorda-se do autor 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 a finalidade de aguardar algum tipo de tomada de decisão do empregador.

Além disso, discorda-se, também, 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 amplo. 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 (Campos; Melo, 2023).

3 PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Destaca-se que a questão problema do presente ensaio fora ventilado no seio do TST tendo o egrégio tribunal, em decisão da seção especializada em dissídios coletivos (SDC), o qual reconheceu a validade da figura da greve ambiental, conforme disposto na literatura. O ministro relator destacou que a paralização das atividades ocorreu por risco grave e iminente, conforme pode ser observado.

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 (TST, SDC, RO-80399-40.2016.5.07.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/12/2019 - Grifos meu).

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, inciso II, da Lei 7.783/1989. Isto é, em face da superveniência de fatos novos ou acontecimento que modifique substancialmente a relação de trabalho. A prescrição, amolda-se com perfeição no caso fático de risco a vida e a saúde do trabalhador de forma iminente. Analisa, 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 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 pressionarem 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 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. (TST, SDC, RO-1002618-89.2018.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/12/2021 - Grifos meu).

No julgado, o TST, reconheceu a licitude da greve ambiental, também, com base no art. 14, parágrafo único, da Lei 7.783/1989, 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 enseja 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, como pode ser observado nas explicações de Campos; Melo (2023).

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 (Campos; Melo, 2023, p. 118 - 119).

Por fim, há precedente do TST reconhecendo o direito a indenização por dano moral em decorrência da imputação de um dia de falta de trabalho e seus desdobramentos jurídicos a trabalhador que realizou greve ambiental, quando a ministra relatora julgou que é direito dos trabalhadores o recebimento dos dias parados no contexto de greve ambiental, como pode ser observado a seguir.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PARALISAÇÃO. 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 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 (TST, AIRR-369-75.2016.5.05.0193, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 02/10/2020).

Analisando a decisão do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista é perceptível que é reforçado a afirmação de que a greve ambiental não constitui hipótese de suspensão do contrato de trabalho, mas sim forma de interrupção, ficando resguardado ao trabalhador todos os direitos garantidos na legislação, inclusive a percepção do salário.

CONSIDERAÇÕES

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

Em face do contexto de estado de necessidade com a finalidade 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 e manutenção de atividades que possam gerar prejuízos irreparáveis. Além disso, a greve ambiental, em face de sua peculiaridade possibilita que seja realizada de forma individual, o que contradiz a própria essência coletiva do movimento paretista, 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, que prescreve o ambiente do trabalho seguro e saudável.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Decreto nº 591**, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 15 abr. 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 (Revogado). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 15 abr. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 15 abr. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 15 abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 847**, de 11 de outubro de 1890. Promulga o Código Penal (Revogado). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. 2018. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS**. 2018. Disponível em: <https://ods.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2025.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 225**, de 26 de fevereiro de 2024. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração (Processo nº 19966.101225/2021-35). Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do->

trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-225-nova-nr-22.pdf/view. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **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 NR-31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-342-direito-de-recusa-nr-01.pdf/view>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214**, 08 de junho de 1978. “Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho”. Disponível em: <https://share.google/feuEcmSplLvAorheu>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343-1** São Paulo. Disponível em: <https://share.google/wov9h9BaW3uot5LuE>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST - **Recurso Ordinário Trabalhista**: RO-80399-40.2016.5.07.0000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/796133370/inteiro-teor-796133390>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST - **Recurso Ordinário Trabalhista**: RO-1002618-89.2018.5.02.0000. Disponível em: <https://share.google/bdMIRTqyKOZhrj5lz>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST – **Agravo de Instrumento**: AIRR-369-75.2016.5.05.0193. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=recurso+ordin%C3%A1rio+de+vitral+com%C3%A9rcio+de+vidro+e+embalagem+ltda>. Acesso em: 15 abr. 2024.

CAMPOS, Ê. B. A; MELO, R. S. de. Peculiaridades da greve ambiental – Compreensão à luz da Constituição Federal e da Convenção OIT 155. 2023. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 232, ano 49. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/232056>. Acesso em: 15 abr. 2024.

CEARÁ. **Constituição Estadual do Ceará**, de 05 de outubro de 1989. Disponível em: <https://www.al.ce.gov.br/download-file/197760>. Acesso em: 15 abr. 2024.

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

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 23º ed. São Paulo: Saraiva. 2023.

FRANCO FILHO, G. de S. Greve Ambiental Trabalhista. Nova Hileia | **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. v. 2, n. 2, dez. 2018. Disponível

em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239>. Acesso em: 21 set. 2024.

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

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

MELO, R. S. 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://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 15 abr. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 87**, de 17 de junho de 1948. Disponível em: <https://share.google/Ctd2s7kGZyRCSJm3>. Acesso em: 15 abr. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **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 abr. 2024.

OLIVEIRA, S. G. de. **Indenizações Por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2021. 12° ed. Salvador: Juspodivm.

PINTO, S. L. A; MOUTINHO, S. C. Declaração Sociolaboral do Mercosul: fortalecimento sindical pós-reforma trabalhista, 2022. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 88, n. 1, jan./mar. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/203758>. Acesso em: 15 abr. 2024.

RAMOS, A. de C. **Curso de Direitos Humanos**. 2022. 9° São Paulo. ed. Saraiva.

RIO DE JANEIRO. **Constituição Estadual de Rio de Janeiro**, de 05 de outubro de 1989. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/PageConsEst?OpenPage>. Acesso em: 15 abr. 2024.

RONDÔNIA. **Constituição Estadual de Rondônia**, de 28 de setembro de 1989. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/livros/CE1989-2014.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SÃO PAULO. **Constituição Estadual de São Paulo**, de 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 abr. 2024.

SCABIN, R. F. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, J. de Q. P; VILLATORE, M. A. C. (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas. 2014.

SERGIPE. **Constituição Estadual de Sergipe**, de 05 de outubro de 1989. Disponível em:

https://www.se.gov.br/anexos/uploads/download/filename_novo/1460/462b6783ff2df0ed928ceb79410fc06b.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

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