

REPERCUSSÃO
CONSTITUCIONAL DA
NATUREZA JURÍDICA DA GREVE
AMBIENTAL*

CONSTITUTIONAL
REPERCUSSION OF THE LEGAL
NATURE OF ENVIRONMENTAL
STRIKE

Olaf Schyra**

RESUMO

A Constituição de 1988 assegura o direito ao meio ambiente equilibrado e inclui expressamente o meio ambiente do trabalho nessa concepção. Nesse contexto, a greve ambiental, definida como a paralisação do trabalho na qual os trabalhadores exigem a observância de preceitos de saúde, higiene ou segurança do trabalho, apresenta-se como um instrumento de proteção desse direito fundamental. Predomina no Brasil o entendimento de que a paralisação coletiva do trabalho pode ser motivada por riscos ambientais comuns ou por riscos graves e iminentes à saúde ou à

* Artigo enviado em 10/6/2018 e aceito em 3/7/2018.

**Assessor Jurídico do 1º Ofício Geral da Procuradoria do Trabalho no Município de Divinópolis. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Agraciado com os prêmios “Raphael Magalhães” e “Cândido Neves” como melhor aluno da disciplina Direito Processual Civil do curso de Direito da UFMG. Pós-graduando em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

segurança do trabalhador, possuindo regimes jurídicos distintos de acordo com essa motivação. Dessa forma, o artigo estuda o arcabouço normativo acerca do tema para definir a natureza jurídica de cada uma dessas modalidades, propondo que a paralisação coletiva do trabalho motivada por riscos ambientais comuns efetivamente possua natureza de greve, enquanto a paralisação coletiva, em caso de riscos graves e iminentes, corresponda ao exercício coletivo do direito de defesa, previsto pela Convenção n. 155 da OIT. A distinção proposta repercute em nível constitucional, uma vez que a Constituição restringe o exercício do direito de greve em determinadas atividades.

Palavras-chave: Constituição. Direitos fundamentais. Greve ambiental. Meio ambiente do trabalho. Direito de recusa. Convenção n. 155 da OIT.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 inaugurou uma nova fase democrática pautada na garantia dos direitos fundamentais. No plano dos direitos sociais, a Constituição abriu espaço para a gestão democrática dos interesses trabalhistas, dando nova dimensão à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve como instrumentos para sua realização. O estudo desses institutos foi impulsionado e passou a constituir a base teórica do Direito Coletivo do Trabalho.

Especificamente em relação à greve, a Lei n. 7.783/1989 foi editada para disciplinar seu exercício dentro dessa nova matriz democrática, revogando a restritiva Lei n. 4.330/1964.¹

A Constituição também reforçou o sistema de proteção ao meio ambiente, assegurando a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (artigo 225, *caput*). Em relação ao meio

¹ Entre outros requisitos que praticamente inviabilizavam a greve legal, a Lei n. 4.330/1964 exigia a convocação de uma assembleia geral com antecedência mínima de 10 dias.

ambiente do trabalho, assegurou como direito social a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (artigo 7º, XXII).

O novo panorama abriu espaço para o estudo da greve ambiental, na qual os trabalhadores exigem a observância de preceitos de saúde, higiene ou segurança do trabalho. A doutrina e a jurisprudência distinguem a greve ambiental motivada por riscos ambientais comuns daquela motivada por riscos graves e iminentes à saúde ou à segurança do trabalhador, aplicando regimes jurídicos distintos às duas modalidades.

Nesse contexto, o objetivo principal deste artigo é analisar a natureza jurídica dessas duas modalidades e sua repercussão. Para tanto, será analisado o arcabouço normativo, doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 Consolidação jurídica da proteção ambiental

As relações do homem com a natureza são objeto de normas jurídicas desde os primórdios da civilização (WAINER, 1993).

Entretanto, a percepção de que os ecossistemas devem ser objeto de proteção legal disseminou-se somente no final do Século XIX e no começo do Século XX (TARLOCK, 2009, p. 42).

A partir do final da Segunda Guerra Mundial, a evolução científica e a consolidação da sociedade de massa evidenciaram que uma simples ação ou omissão pode afetar um número indeterminado de pessoas, inclusive com proporções globais. Sob o enfoque ambiental, o desenvolvimento da ecologia demonstrou cientificamente as consequências da degradação ambiental (TARLOCK, 2009, p. 54).

Diante desse cenário, a concepção tradicional de Direito, baseada na dualidade público-privado, passou por profunda modificação, com o reconhecimento da existência de direitos transindividuais.

Abriu-se espaço, assim, para a sistematização das normas de proteção ambiental. A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em 1972 na cidade de Estocolmo (Suécia), resultou na elaboração de uma declaração contendo 26 princípios; o primeiro deles reconhece o meio ambiente como direito fundamental.

Em 1987, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento sintetizou o conceito de desenvolvimento sustentável no “Relatório Nosso Futuro Comum” (também denominado “Relatório Brundtland”), afirmando que:

[...] a humanidade é capaz de tornar seu desenvolvimento sustentável para assegurar que atenda às necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as futuras gerações terem suas próprias necessidades atendidas. (ONU, 1987).

No Brasil, esse movimento acarretou, em um primeiro momento, a edição de relevantes diplomas jurídicos, entre os quais destacam-se o Estatuto da Terra (Lei n. 4.504/1964), o Código Florestal (Lei n. 4.771/1965), o Código de Pesca (Decreto-Lei n. 221/1967), o Código de Mineração (Decreto-Lei n. 227/1967), a Lei de Responsabilidade Civil por Danos Nucleares (Lei n. 6.453/1977) e a Lei de Parcelamento do Solo Urbano (Lei n. 6.766/1978).

Com o advento da Lei n. 6.938/1981, instituiu-se a Política Nacional do Meio Ambiente, voltada à

[...] preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana. (artigo 2º da Lei n. 6.938/1981)

O inciso I do artigo 3º da Lei n. 6.938/1981 definiu meio ambiente como “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

Esse processo foi consolidado pela Constituição de 1988, que reconheceu, em seu artigo 225, *caput*, que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A partir de então, acelerou-se o processo de expansão do arcabouço normativo de tutela do meio ambiente² e, conseqüentemente, a disciplina Direito Ambiental aumentou sua importância nos estudos jurídicos.

2.2 Meio ambiente do trabalho

Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2010) analisa o meio ambiente sob quatro aspectos:

a) meio ambiente natural, constituído pela atmosfera, pelos elementos da biosfera, pelas águas (inclusive pelo mar territorial), pelo solo, pelo subsolo (inclusive recursos minerais), pela fauna e pela flora;

b) meio ambiente artificial, resultado da intervenção humana na natureza, sendo identificado pelo conjunto de edificações e equipamentos construídos pelos seres humanos;

c) meio ambiente cultural, o qual, a teor do artigo 216 da Constituição da República de 1988, compreende:

[...] os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente

² No plano legal, podem ser citadas a Lei de Política Nacional de Recursos Hídricos (Lei n. 9.433/1997); a Lei de Crimes Ambientais (Lei n. 9.605/1998); a Lei de Educação Ambiental (Lei n. 9.795/1999); a Lei do Sistema Nacional de Unidades de Conservação (Lei n. 9.985/2000); o Estatuto da Cidade (Lei n. 10.257/2001); a Lei de Biossegurança (Lei n. 11.105/2005); a Lei de Gestão de Florestas Públicas (Lei n. 11.284/2006); a Lei da Mata Atlântica (Lei n. 11.428/2006); a Lei de Saneamento Básico (Lei n. 11.445/2007); a Lei n. 11.516/2007, que criou o Instituto Chico Mendes; a Lei n. 11.794/2008, sobre procedimentos para uso científico de animais; a Lei da Política Nacional sobre Mudança do Clima (Lei n. 12.187/2009); a Lei da Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei n. 12.305/2010); o Código Florestal (Lei n. 12.651/2012); a Lei da Biodiversidade (Lei n. 13.123/2015); e o Estatuto da Metrópole (Lei n. 13.089/2015).

ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira [...]³; [e]

d) meio ambiente do trabalho, que, na concepção de Fiorillo (2010, p. 21),

Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.

A definição de meio ambiente do trabalho transcrita acima não contempla todo o fenômeno, como explica Sandro Nahmias Melo (2015, p. 1.451):

O meio ambiente do trabalho, por seu turno, não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas e psíquicas) de trabalho de uma pessoa.

Sob essa concepção, o meio ambiente do trabalho abrange também o complexo de relações humanas da empresa. Essa sutileza é muito relevante, pois permite, por exemplo, reconhecer a prática de assédio moral (inclusive organizacional) como uma violação às normas de direito ambiental do trabalho.

O inciso VIII do artigo 200 da Constituição da República reconhece que a noção de meio ambiente abrange o meio ambiente do trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

³ Perceba-se que, no que tange aos bens materiais, existe uma área de interseção entre as noções de meio ambiente artificial e cultural que se diferem justamente em razão do valor especial conferido aos bens culturais.

Já o artigo 7º, XXII, prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” como direito social dos trabalhadores, conferindo-lhe natureza de direito fundamental.

Em consonância com esse dispositivo, o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, correspondente a seus artigos 154 a 201, trata da segurança e da medicina do trabalho, dispondo acerca dos órgãos empresariais dedicados ao tema (Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA), equipamentos de proteção individual, medidas preventivas de medicina do trabalho, edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, atividades insalubres e perigosas e prevenção da fadiga.

Os artigos 155, 156 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho atribuem ao Ministério do Trabalho poder de polícia quanto à matéria, cabendo-lhe estabelecer normas complementares e fiscalizar seu cumprimento. O artigo 160 exige prévia inspeção e aprovação das instalações do estabelecimento antes do início das atividades ou sempre que elas sofrerem modificação substancial, enquanto o artigo 161 prevê o embargo de obra e a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento sempre que houver grave e iminente risco para o trabalhador.

O poder regulamentar conferido ao Ministério do Trabalho é exercido por intermédio das 36 Normas Regulamentadoras editadas até o momento.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT - possui diversas convenções e recomendações relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

Entre os instrumentos de caráter geral, a Convenção n. 155 da OIT, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 22 de junho de 1981 e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, trata da implementação de uma política nacional em matéria de segurança

e saúde ocupacional, prevendo ações em nível nacional e de empresa.

A Convenção n. 187, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 15 de junho de 2006 e ainda não ratificada pela República Federativa do Brasil, complementa a Convenção n. 155, dispondo sobre o desenvolvimento de uma política, de um sistema e de um programa nacional voltados à melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho e à promoção de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde.

2.3 Direito de recusa

Como visto anteriormente, o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que a autoridade administrativa promova embargo ou interdição quando houver grave e iminente risco para o trabalhador. O § 6º daquele dispositivo prevê que, durante a paralisação dos serviços, os empregados receberão normalmente os seus salários, ou seja, ocorrerá mera interrupção do contrato de trabalho.

A alínea “c” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho admite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o trabalhador “correr perigo manifesto de mal considerável”, mas não possui dispositivo admitindo que ele simplesmente interrompa a prestação de serviços até que o risco seja extirpado.

Não obstante, o item 9.6.3 da Norma Regulamentadora n. 9⁴, que dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, prevê que:

⁴ A previsão genérica contida no item 9.6.3 da NR-9 é repetida em normas regulamentadoras específicas, a saber: item 10.14.1 da NR-10 (instalações e serviços em eletricidade); item 12.131 da NR-12 (máquinas e equipamentos); item 13.3.6.3 da NR-13 (caldeiras, vasos de pressão e tubulação); item 20.20.2 da NR-20 (trabalho com inflamáveis e combustíveis); item 22.5.1, “a”, da NR-22 (mineração); item 3.1, I, do Anexo II da NR-30 (plataformas e instalações de apoio no trabalho aquaviário); item 31.3.5, “d”, da NR-31 (trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura); item 33.2.1, “i”, da NR-33 (segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados); item 34.2.2 da NR-34 (construção, reparação e desmonte naval); e item 35.2.2, “c”, da NR-35 (trabalho em altura).

9.6.3 O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.

O dispositivo é complementado pelo item 3.1.1 da Norma Regulamentadora n. 3, que define grave e iminente risco como “[...] toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.”

No âmbito estadual, o direito de recusa está previsto expressamente nas Constituições dos Estados do Ceará (artigo 248, XIX, “c”⁵), Pará (artigo 5º, § 4º⁶), Rio de Janeiro (artigo 293, X, “d”⁷), Rondônia (artigo 244, III⁸), São Paulo (artigo 229, § 2º⁹) e Sergipe (artigo 199, III¹⁰). A esse respeito, deve-se anotar que, muito embora a Constituição da República confira à União competência privativa para legislar sobre Direito do Trabalho (artigo 22, I), seu artigo 24, incisos VI e XII, prevê que os Estados possuem competência concorrente para legislar sobre proteção do meio ambiente e defesa da saúde.

⁵ Artigo 248, XIX, c) direito de recusa ao trabalho em ambientes que tiverem seus controles de riscos à vida e à saúde em desacordo com as normas em vigor, com a garantia de permanência no emprego, sem redução salarial;

⁶ Artigo 5º, § 4º. Ninguém poderá ser penalizado, especialmente com a perda do cargo, função ou emprego, quando se recusar a trabalhar em ambiente que ofereça iminente risco de vida, caracterizado pela respectiva representação sindical, não se aplicando o aqui disposto aos casos em que esse risco seja inerente à atividade exercida, salvo se não for dada a devida proteção.

⁷ Artigo 293, X, d) direito de recusa ao trabalho em ambientes sem controle adequado de riscos, assegurada a permanência no emprego;

⁸ Artigo 244, III - recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego;

⁹ Artigo 229, § 2º - 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.

¹⁰ Artigo 199, III - direito de recusa ao trabalho em ambiente sem controle adequado de risco, com garantias de permanência no emprego;

De toda forma, a discussão acerca da constitucionalidade das normas estaduais ou da legalidade dos regulamentos expedidos pelo Ministério do Trabalho não possui grande relevância, uma vez que o direito de recusa também foi previsto na Convenção n. 155 da OIT, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994.

Com efeito, a alínea “f” do artigo 19 da Convenção n. 155 da OIT dispõe que:

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.

A previsão é reforçada pelo artigo 13, assim redigido:

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.

De acordo com a Repartição Internacional do Trabalho (2009, p. 50¹¹):

146. Como registrado anteriormente, a possibilidade de os trabalhadores decidirem por si próprios se afastar de uma situação de sério e iminente risco sem depender de uma decisão do empregador foi um dos mais acalorados debates ocorridos ao longo da elaboração da Convenção. A solução final adotada representa um “acordo geral” com a intenção clara

¹¹ Tradução livre.

de não aceitar a ideia de que os trabalhadores só poderiam abandonar o trabalho com o consentimento de seu empregador e prever que a questão deveria ser regulada em nível nacional ao incluí-la no artigo 13.

No Direito Comparado, o § 4º do artigo 8º da Diretiva 89/391/CEE da União Europeia dispõe que:

4. 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.

As legislações nacionais submetem o direito de recusa a diferentes requisitos. Ainda de acordo com a Repartição Internacional do Trabalho (2009, p. 51), Canadá e Estados Unidos exigem que a recusa ocorra de boa-fé. Na China, os trabalhadores só podem abandonar o trabalho após tomar todas as medidas emergenciais possíveis, enquanto, nos Países Baixos, o direito de recusa só pode ser exercido caso o perigo seja tão iminente que um supervisor não possa chegar ao local de trabalho a tempo. A legislação da Nova Zelândia ressalva situações em que o risco é uma condição normal do trabalho (como no caso de bombeiros), admitindo a recusa apenas quando o perigo for significativamente maior que o habitual.

3 NATUREZA JURÍDICA DA GREVE AMBIENTAL

3.1 Greve

O artigo 2º da Lei n. 7.783/1989 conceitua a greve como “[...] a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 1.557) vê a greve como um mecanismo de autotutela de interesses, definindo-a como:

[...] 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.

Entre suas principais características, a greve deve ser considerada um direito fundamental de caráter coletivo exercido pelos trabalhadores com o objetivo de pressionar outros grupos sociais a atender seus interesses.

Como instituto de Direito Coletivo do Trabalho, a greve depende da participação de uma coletividade de trabalhadores. A paralisação das atividades deflagrada por apenas um trabalhador, pelos empregadores ou por outros agentes caracteriza outros institutos, como, por exemplo, o abandono de emprego, o locaute ou o boicote.

Muito embora o artigo 2º da Lei n. 7.783/1989 refira-se à suspensão da prestação de serviços a empregador, o exercício do direito de greve não está restrito aos empregados, admitindo-se que seja exercido por qualquer espécie de trabalhador.

O artigo 9º da Constituição da República confere aos trabalhadores ampla liberdade para definir os interesses defendidos pela greve, abrindo espaço para o entendimento de que ela não deve estar restrita à defesa de objetivos de natureza econômico-profissional. Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo (2017, p. 47) propugna que:

Desse modo, pode-se afirmar que, conforme o disposto no art. 9º da Constituição Federal, o direito de greve, embora não seja um direito absoluto e irrestrito, está assegurado de forma ampla aos trabalhadores para a defesa dos seus interesses, quer trabalhistas *stricto sensu*, quer profissionais *lato sensu*, aqui considerados aqueles que constituem o chamado piso vital mínimo do cidadão, consagrados no art. 6º da Constituição Federal. Entendimento contrário é, a nosso ver, incompatível com a norma constitucional.

Portanto, como a lei não proíbe, são admitidas as greves políticas e de solidariedade ou protesto, desde, porém, que voltadas para a defesa de interesses trabalhista-profissionais, mesmo que *lato sensu*; como exemplo da primeira, pode-se imaginar uma greve-protesto dos trabalhadores

contra a política econômica empreendida pelo governo, com claros e graves prejuízos para os trabalhadores, com diminuição do ritmo de crescimento econômico e conseqüente desemprego em massa.

O efeito típico da participação na greve é a suspensão do contrato de trabalho (artigo 7º da Lei n. 7.783/1989), mas a jurisprudência tem reconhecido hipóteses em que ela acarreta apenas sua interrupção, como no caso de ausência de pagamento dos salários ou de descumprimento de instrumentos coletivos de trabalho.

Finalmente, como ensina Raimundo Simão de Melo (2017, p. 92), a Lei n. 7.783/1989 elenca os seguintes requisitos para o exercício do direito de greve:

a) Convocação de assembleia geral da categoria: o artigo 4º da Lei n. 7.783/1989 prevê a convocação, pela entidade sindical, de assembleia geral para definir a pauta de reivindicações e deliberar sobre a paralisação. Em sua falta, a deliberação será tomada pela assembleia geral dos trabalhadores interessados.

b) Cumprimento de *quorum* mínimo para deliberação, conforme previsto pelo estatuto da entidade sindical (§ 1º do artigo 4º da Lei n. 7.783/1989).

c) Exaurimento da negociação coletiva sobre o conflito instaurado: o artigo 3º da Lei n. 7.783/1989 condiciona a cessação coletiva do trabalho à frustração das tentativas de negociação.

d) Comunicação prévia aos empresários e à comunidade (nas greves em serviços essenciais): o parágrafo único do artigo 3º da Lei n. 7.783/1989 exige a notificação prévia da entidade patronal correspondente ou dos empregadores diretamente interessados com antecedência mínima de 48 horas. Em caso de paralisação de atividades essenciais, é obrigatória a comunicação dos empregadores e dos usuários com antecedência mínima de 72 horas (artigo 13 da Lei n. 7.783/1989).

e) Manutenção em funcionamento de maquinário e equipamentos, cuja paralisação resulte prejuízo irreparável: o artigo 9º da Lei n. 7.783/1989 exige que equipes de empregados

mantenham-se em atividade com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável.

f) Atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade nas greves em serviços essenciais, conforme estabelecido de comum acordo pelas partes (artigo 11 da Lei n. 7.783/1989).

g) Comportamento pacífico e garantia de liberdade de trabalho dos não grevistas, sendo vedadas práticas que violem os direitos e garantias fundamentais de outrem (§ 1º do artigo 6º da Lei n. 7.783/1989), impeçam o acesso ao trabalho ou causem ameaça ou dano à propriedade ou pessoa (§ 3º do artigo 6º da Lei n. 7.783/1989).

h) Retomada do trabalho após solução do conflito por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva ou sentença normativa, constituindo abuso a manutenção da paralisação nessa circunstância, salvo em caso de descumprimento de cláusula ou condição ou de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (artigo 14 da Lei n. 7.783/1989).

3.2 Greve ambiental

Diante da ampla liberdade conferida pelo artigo 9º da Constituição da República para a definição dos interesses a serem defendidos pela greve, a doutrina utiliza os objetivos da paralisação como um dos critérios para sua classificação. Como explica Alice Monteiro de Barros (2016, p. 849), “[...] a doutrina aponta, em geral, duas modalidades de greve: a greve típica, que tem fins econômicos e profissionais, e a greve atípica, cujos fins são políticos, religiosos ou sociais.”

A paralisação do trabalho voltada à observância de preceitos de saúde, higiene ou segurança do trabalho é denominada “greve ambiental”. Dentro dessa categoria, Raimundo Simão de Melo (2017, p. 126) defende a adoção de pressupostos de validade diferentes para sua realização nas situações de risco comum e nas de risco excepcional:

A segunda situação, de riscos incomuns, graves e iminentes, é aquela em que o risco para a saúde, a integridade física e vida do trabalhador é imediato. É o risco incontroverso causador de acidentes sem possibilidade de serem evitados, a não ser que haja sua imediata eliminação. É aquele, na linguagem comum, chamado de risco grave de vida.

Na primeira situação, de risco comum, os trabalhadores deverão cumprir os requisitos da Lei de Greve, no caso a Lei n. 7.783/89 (aqui, aplicável genericamente a todos os trabalhadores, por analogia, inclusive servidores públicos, até que seja promulgada a lei específica a que se refere a Constituição Federal). Tais requisitos são, entre outros, a convocação dos trabalhadores para uma assembleia geral de aprovação das reivindicações, envio da pauta ao tomador dos serviços com solicitação de abertura de negociações, aviso a este e à população - a esta, em se tratando de atividades essenciais – sobre a decretação e data de início da paralisação, caso fracassadas as negociações e atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em comum acordo com o tomador, como estabelece o art. 11 e parágrafo único da Lei n. 7.783/89.

Na segunda situação, de risco grave e iminente, não se há de falar no cumprimento dos requisitos formais acima elencados. A razão é simples e lógica: não há tempo para atendimento de tais requisitos; os trabalhadores estão sofrendo risco iminente de vida; eles podem morrer a qualquer momento diante da gravidade da situação e, portanto, não devem depender, para a defesa do mais importante bem humano, que é a vida, do cumprimento de pressupostos formais, nem mesmo nas chamadas atividades essenciais, consideradas assim aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Como se percebe, a paralisação do trabalho realizada em situações de risco comum não guarda nenhum traço distintivo em relação à greve típica. O cumprimento das normas de saúde e de segurança do trabalho é mais um elemento da pauta reivindicatória da categoria, não havendo dúvidas de que a paralisação possui natureza de greve.

Por outro lado, atribui-se à paralisação do trabalho em caso de risco excepcional uma regulação consideravelmente distinta, inclusive com a dispensa dos requisitos para a deflagração de uma greve legítima. Dado esse contexto, indaga-se se essa modalidade efetivamente possui natureza de greve.

Como já demonstrado, as características essenciais da greve

são seu caráter coletivo e o objetivo de pressionar outros grupos sociais a atender seus interesses.

Quanto à primeira característica, predomina o entendimento de que a greve não pode ser exercida individualmente. A esse respeito, Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 1.558) explica que:

Sustações individualizadas de atividades laborativas, 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.

Entretanto, Raimundo Simão de Melo (2017, p. 123) considera como “[...] greve ambiental a paralisação também individual do trabalho, quando houver condições de risco grave e iminente no local de trabalho.” Na mesma linha, Georgenor de Souza Franco Filho (2018, p. 495) defende que a greve ambiental “[...] 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.”

Ademais, a paralisação do trabalho em caso de risco grave e iminente não tem o objetivo precípua de pressionar o empregador, mas sim de afastar o trabalhador de condições ambientais gravosas. A retomada do trabalho não depende de uma negociação bem-sucedida, mas sim da cessação do risco. Justamente por isso, ao contrário do exigido pelo inciso VI do artigo 8º da Constituição da República, a intervenção do sindicato não é necessária durante a greve ambiental.

Além de possuir características e requisitos diferentes, atribui-se à paralisação efeitos distintos da greve típica.

Em relação aos efeitos da greve ambiental, Raimundo Simão de Melo (2017, p. 131) defende que “[...] a prática de referida greve assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários e demais direitos durante o período de paralisação”, ou seja, acarreta apenas a interrupção do contrato de trabalho.

Muito embora a jurisprudência reconheça hipóteses em que

a greve típica também acarrete a interrupção do contrato de trabalho, o efeito que dela regularmente advém é sua suspensão.

Apesar das inequívocas semelhanças entre os institutos, as diferenças essenciais apontadas acima levam à conclusão de que a paralisação do trabalho, em caso de risco grave e iminente, não possui natureza jurídica de greve.

Quanto ao tema, impende registrar o entendimento de Sandro Nahmias Melo (2015, p. 1.454), para quem tão somente a paralisação individual do trabalho não possui natureza de greve:

Neste trabalho, adotar-se-á o entendimento de que a greve ambiental é um direito individual de exercício coletivo. Em síntese, é o direito individual do trabalhador em abster-se do trabalho para não ter sua incolumidade física e/ou psíquica posta em risco grave ou iminente, sendo exercido de [forma] coletiva. O mesmo direito exercido de forma individual, apesar de igualmente legítimo, caracteriza apenas o *jus resistentiae* do empregado.

Perceba-se, contudo, que o modo de exercício de um direito não é um atributo suficientemente forte para atribuir à paralisação individual uma natureza distinta da paralisação coletiva.

3.3 Paralisação do trabalho em caso de grave e iminente risco como direito de recusa

Os traços essenciais delineados acima levam à conclusão de que a paralisação do trabalho, em caso de grave e iminente risco, equivale ao direito de recusa, que pode ser exercido tanto individual quanto coletivamente.

A exigência de trabalho em condições de risco grave e iminente configura abuso do poder empregatício e, portanto, é considerada ilícita pelo ordenamento jurídico. Nessas condições, a paralisação do trabalho é um instrumento de oposição a uma ordem ilícita. Surge, portanto, como exercício do direito de resistência ao poder empregatício.

Devido a essa natureza diferenciada, as normas jurídicas que disciplinam o direito de greve não se aplicam a essa espécie de

paralisação do trabalho.

Tendo em mente os princípios aplicáveis à hipótese e as regras estabelecidas principalmente pela Convenção n. 155 da OIT, pode-se afirmar que o exercício do direito de recusa acarreta a interrupção do contrato de trabalho. Ao contrário da greve, o direito de recusa não é propriamente um direito à paralisação do trabalho, mas sim ao afastamento de condições de trabalho perigosas. Isso significa que o trabalhador permanece à disposição do tomador de serviços, que pode, inclusive, exigir que o trabalho seja prestado em outro local com condições adequadas.

Determinado trabalhador pode, por exemplo, negar-se a trabalhar com uma máquina que não tenha proteção adequada e o exponha a risco de acidente. Em resposta a essa atitude, o empregador poderá disponibilizar uma máquina segura para que o trabalho seja realizado e, assim, exigir a retomada das atividades.

O mesmo raciocínio aplica-se em âmbito coletivo. Suponha-se que as instalações elétricas de determinado estabelecimento sejam precárias, mas que o empregador possua, na mesma região, outra unidade com condições ambientais adequadas. O empregador poderá transferir os trabalhadores da unidade comprometida, que deverão retomar suas atividades no novo local de trabalho.

Devido ao caráter absolutamente indisponível dos direitos que busca tutelar, o direito de recusa não está condicionado a grandes formalidades. Como decorrência do princípio da boa-fé e, conforme preceituado pela alínea “f” do artigo 19 da Convenção n. 155 da OIT e pelo item 9.6.3 da Norma Regulamentadora n. 9 do Ministério do Trabalho, cabe ao trabalhador apenas informar a situação de perigo imediatamente a seu superior hierárquico.

Existe, contudo, uma sutileza que pode levar à confusão entre o direito de greve e o direito de recusa: ambos podem ser exercidos simultaneamente. Com efeito, a existência de grave e iminente risco à saúde ou à segurança dos trabalhadores pode ser o estopim para a deflagração de um movimento paredista, de modo que a paralisação do trabalho pode ser justificada, simultaneamente, pelo exercício dos direitos de recusa e de greve.

Enquanto permanecer essa concomitância, a paralisação do trabalho deverá ser regulada pelo instituto mais benéfico aos trabalhadores, em virtude do princípio da norma mais favorável.

Nada obstante, a adequação das condições ambientais de trabalho faz cessar o direito de recusa ao trabalho. Nesse caso, a paralisação do trabalho pode permanecer a título exclusivo de greve, passando a ser regulada pelas normas aplicáveis àquele instituto.

4 PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A diferenciação entre os pressupostos de validade da paralisação ocorrida em face de situações de risco comum e de risco excepcional é aceita pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, como demonstra o seguinte trecho da ementa do acórdão do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo n. 1001747-35.2013.5.02.0000:

[...]

Na greve motivada por circunstância de risco comum, o entendimento que prevalece é de que os trabalhadores devem observar os requisitos formais da Lei n. 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista. Já na outra hipótese, riscos incomuns, graves e iminentes, afasta-se a exigência [de] 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.

Naquele caso, a SDC afastou a configuração de risco grave e iminente, reconhecendo a abusividade da greve, conforme o voto redigido pela Ex.^{ma} Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda:

Verifica-se nos autos que a pauta de reivindicações dos trabalhadores versa sobre: 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 (f. 26/27).

Nota-se que as reivindicações da categoria profissional, descritas acima, 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, de modo a afastar o cumprimento dos requisitos formais da Lei de Greve. Sequer configuram as situações consagradas na jurisprudência da SDC e que podem ser consideradas como exceção à regra da observância dos referidos pressupostos.

Em outro caso, julgado em 2015, a SDC também afastou a hipótese de risco grave e iminente e manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que declarou a abusividade de uma greve do setor de transporte rodoviário:

[...]

2. ALEGAÇÃO DE GREVE AMBIENTAL. REQUISITOS DA LEI n. 7.783/1989. AUSÊNCIA DAS FORMALIDADES LEGAIS. Ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas de Pouso Alegre e Região buscava preservar a saúde do trabalhador, o fato alegado pelo Sindicato profissional como elemento desencadeador do movimento - o pernoite dos motoristas em colchões, dentro dos baús dos caminhões - não pode ser reputado como de extremo perigo, a ponto de justificar a deflagração da greve sem a inobservância das formalidades exigidas pela Lei n. 7.783/1989. De um lado, a forma de pernoite descrita não era a única alternativa dos motoristas, em face do que dispõe a Convenção Coletiva de Trabalho em vigor. Por outro lado, a documentação constante dos autos dá conta de que o pernoite em colchões nos baús dos caminhões não foi o motivo único e determinante para a eclosão do movimento, havendo outras reivindicações, inclusive em relação ao plano de saúde. Assim, conquanto pudesse ser justa a tentativa dos trabalhadores de obter melhores condições de trabalho, não se pode considerar justificável que o Sindicato tenha deixado de observar ou de nortear os atos de seus representados, permitindo que o movimento de greve fosse iniciado sem o cumprimento das exigências previstas na Lei de Greve (negociações prévias, realização de assembleia de trabalhadores e comunicação prévia ao empregador). Acrescenta-se que a greve foi deflagrada na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, não sendo constatadas as exceções que poderiam afastar a abusividade do movimento, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve. Mantém-se, portanto, a abusividade da greve declarada pelo Regional. Recurso ordinário conhecido e não provido.

O C. TST afastou a configuração de greve ambiental nos dois principais precedentes em que ela foi invocada, reforçando que a paralisação do trabalho em caso de risco grave e iminente à saúde ou à segurança dos trabalhadores possui características e requisitos diferenciados em relação à greve típica.

Contudo, houve, mesmo que em pequeno grau, assimilação da noção de que a greve ambiental seria uma modalidade de greve.

Essa assimilação deve ser repelida ante a conclusão de que a paralisação coletiva, em caso de grave e iminente risco, possui natureza de direito de defesa.

5 REPERCUSSÃO CONSTITUCIONAL DA DISTINÇÃO

Sob a ótica constitucional, o direito de recusa é mais amplo, uma vez que a Constituição de 1988 restringe o direito de greve dos trabalhadores que exercem determinadas atividades.

A Constituição de 1988 não repetiu a proibição de greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais, mas previu que “A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (artigo 9º, § 1º).

A Lei n. 7.783/1989 elenca as atividades consideradas essenciais e dispõe que, nesses casos, empregadores e trabalhadores devem prestar os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Em relação aos servidores públicos civis, a redação original do inciso VII do artigo 37 da Constituição de 1988 previa que o direito de greve seria exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar. Após a Emenda Constitucional n. 19, de 1998, a disciplina do direito de greve foi remetida à lei específica, mas, mesmo assim, a matéria não foi regulamentada pelo Congresso Nacional.

Somente em 2007, com o julgamento dos mandados de injunção n. 670, 708 e 712, o Supremo Tribunal Federal passou a adotar a teoria concretista geral quanto aos efeitos do mandado de injunção (AGRA, 2018, p. 291) e determinou a aplicação das Leis n.

7.701/1988 e 7.783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis. Naquela ocasião, o STF admitiu a extensão aos serviços públicos das normas aplicáveis às atividades privadas consideradas essenciais. É o que consta da ementa do acórdão prolatado no MI n. 670:

[...]

4.3 Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de “serviços ou atividades essenciais”, nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei n. 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses “serviços ou atividades essenciais” seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos “essenciais”.

Desde então, o Supremo Tribunal Federal já revelou tendência a proibir a greve de servidores que exercem atividades ligadas à administração da Justiça, exação tributária e saúde pública. O seguinte trecho da ementa do acórdão prolatado no julgamento da Reclamação n. 6.568 elucida essa posição:

[...]

2. Servidores públicos que exercem atividades relacionadas à manutenção da ordem pública e à segurança pública, à administração da Justiça - aí os integrados nas chamadas carreiras de Estado, que exercem atividades indelegáveis, inclusive as de exação tributária - e à saúde pública. A conservação do bem comum exige que certas categorias de servidores públicos sejam privadas do exercício do direito de greve. Defesa dessa conservação e efetiva proteção de outros direitos igualmente salvaguardados pela Constituição do Brasil. 3. Doutrina do duplo efeito, segundo Tomás de Aquino, na Suma Teológica (II Seção da II Parte, Questão 64, Artigo 7). Não há dúvida quanto a serem, os servidores públicos, titulares do direito de greve. Porém, tal e qual é lícito matar a outrem em vista do bem comum, não será ilícita a recusa do direito de greve a tais e quais servidores públicos em benefício do bem comum.

Além disso, o artigo 142, § 3º, IV, da Constituição de 1988 proíbe a greve de militares. No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n. 654.432/GO, o Supremo Tribunal Federal estendeu a vedação também aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública.

Caso prevaleça o entendimento de que a paralisação coletiva do trabalho, em caso de risco grave e iminente à saúde ou à segurança, possua natureza de greve, os trabalhadores submetidos a restrições constitucionais estarão obrigados a trabalhar em condições gravosas em prol do interesse público, o que manifestamente atentará contra seus direitos fundamentais à vida e à saúde.

CONCLUSÃO

A Constituição de 1988 permitiu significativos avanços na tutela dos direitos difusos, entre os quais o direito ao meio ambiente do trabalho adequado. Ao mesmo tempo, em relação aos direitos sociais, abriu espaço para a gestão democrática dos interesses trabalhistas, caracterizando a greve como um direito fundamental de caráter coletivo exercido pelos trabalhadores com o objetivo de pressionar outros grupos sociais a atender seus interesses.

O diálogo entre esses dois planos de proteção constitucional abriu espaço para o estudo da greve ambiental, entendida como a paralisação do trabalho motivada pelo descumprimento de normas de saúde, higiene ou segurança do trabalho.

Consoante o entendimento predominante na doutrina e na jurisprudência, a greve ambiental possui pressupostos de validade diferentes nas situações de risco comum e nas de risco excepcional. A paralisação do trabalho realizada em situações de risco comum não guarda nenhum traço distintivo em relação à greve típica, mas se atribui à paralisação do trabalho, em caso de risco excepcional, uma regulação consideravelmente distinta, inclusive com a dispensa dos requisitos previstos para a deflagração de uma greve legítima.

Ao contrário da greve regulada pela Lei n. 7.783/1989, a paralisação do trabalho, em situações de risco grave e iminente, pode ser realizada individualmente e não tem o objetivo precípua de pressionar o empregador, mas sim de afastar o trabalhador de condições ambientais gravosas. O trabalhador permanece à disposição do tomador e pode exercer atividades compatíveis com suas funções desde que não haja risco.

Além disso, o efeito típico da greve é a suspensão do contrato de trabalho, enquanto a paralisação, em situações de risco grave e iminente, acarreta sua interrupção.

As diferenças substanciais evidenciadas acima levam à conclusão de que a paralisação coletiva do trabalho, em situações de risco grave e iminente, não tem natureza de greve, mas sim de exercício coletivo do direito de defesa.

Essa diferenciação é especialmente relevante devido às restrições constitucionais impostas ao exercício do direito de greve em determinadas atividades, cabendo ressaltar que o Supremo Tribunal Federal tende a expandir o rol de categorias profissionais que são proibidas de deflagrar greves, como ocorreu com os policiais civis no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n. 654.432/GO.

Dessa forma, pode-se afirmar que o direito de recusa abrange maior número de trabalhadores e, portanto, que a adoção do entendimento defendido acima lhes é mais favorável.

ABSTRACT

The Brazilian Constitution of 1988 protects the right to a balanced environment and includes occupational environment in this notion. Therefore, the so called environmental strike, defined as a work stoppage caused by grievances related to the violation of occupational health and safety rules, appears as a guarantee of this fundamental right. The dominant theory in Brazil adopts different provisions whether the collective work stoppage is motivated by situations presenting imminent and serious danger to workers or by

situations that do not pose this kind of danger. Such differences suggest that these types of strike do not share the same legal nature. Thus, the paper studies the rules regarding the aforementioned types of strike to define their legal nature, concluding that collective work stoppage related to normal conditions does classify as a typical labor strike. Meanwhile, collective work stoppage caused by an imminent and serious danger corresponds to the collective right to refuse work given by ILO Convention n. 155. The proposed distinction has repercussions on a constitutional level, since the Brazilian Constitution places limitations on the right to strike in certain activities.

Keywords: *Constitution. Fundamental rights. Environmental strike. Occupational health and safety. Right to refuse work. ILO Convention n. 155.*

REFERÊNCIAS

- AGRA, Walber de Moura. *Curso de direito constitucional*. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.
- ALLI, Benjamin O. *Fundamental principles of occupational health and safety*. 2. ed. Genebra: OIT, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 30 maio 2018.

- _____. *Lei n. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *NR 3 - Embargos ou Interdição*. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais*. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR09/NR-09-2016.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *Supremo Tribunal Federal*. MI 670. Relator: Min. Maurício Corrêa, redator do acórdão: Min. Gilmar Mendes, Pleno, Data de Publicação: 31/10/2008. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadTexto.asp?id=2296368&ext=RTF>>. Acesso em: 8 jun. 2018.
- _____. *Supremo Tribunal Federal*. Rcl 6568. Relator: Min. Eros Grau, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 25/9/2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=603024>>. Acesso em: 7 jun. 2018.
- _____. *Tribunal Superior do Trabalho*. RO 10178-77.2015.5.03.0000. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, SDC, Data de Publicação: 18/12/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%2010178-77.2015.5.03.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAM8kAAN&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27greve%20ambiental%27>>. Acesso em: 30 maio 2018.
- _____. *Tribunal Superior do Trabalho*. RO 1001747-35.2013.5.02.0000. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, SDC, Data de Publicação: 19/5/2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%201001747-35.2013.5.02.0000&base=acordao&rowid=>

- AAANGhAA+AAAT6LAAO&dataPublicacao=19/5/2017&localPublicacao=DEJT&query=%27greve%20ambiental%27>. Acesso em: 30 maio 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
 - FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
 - FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.
 - MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.
 - MELO, Sandro Nahmias. Greve ambiental: direito de exercício coletivo. *Revista LTr*. São Paulo, ano 79, n. 12, p. 1.450-1.458, dez. 2015.
 - OLIVEIRA, Fabiano Melo Gonçalves de. *Direito ambiental*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
 - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Report of the world commission on environment and development: our common future*. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.
 - REPARTIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *ILO standards on occupational safety and health: promoting a safe and healthy working environment*. Genebra, 2009.
 - TARLOCK, A. Dan.; DERNBACH, John C. *Environmental laws and their enforcement*. Oxford: EOLSS Publications, 2009. v. 1.
 - UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 89/391/CEE*. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>>. Acesso em: 30 maio 2018.
 - WAINER, Ann Helen. Legislação ambiental brasileira: evolução histórica do direito ambiental. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, ano 30, n. 118, p. 191-2.016, abr./jun. 1993.