

Greve ambiental como direito individual de exercício coletivo e o direito individual de resistência

Environmental strike as an individual right of collective exercise and the individual right of resistance

Marcelo Freire Gonçalves*

Submissão: 15 out. 2024

Aprovação: 3 fev. 2025

Resumo: O meio ambiente do trabalho é um bem jurídico de importância capital para a vida e segurança do trabalhador, concretizando o princípio guia da dignidade da pessoa humana. Por isso, não pode ser submetido a condições de trabalho que coloquem em risco grave sua saúde e segurança. A greve ambiental desponta como um instrumento apto a impedir o dano à sua saúde. Não há no ordenamento jurídico um diploma legal específico que discipline a greve ambiental. Identifica-se a Lei n. 7.783/1989 e a Convenção n. 155 da OIT que versa sobre meio ambiente do trabalho. Faz-se necessário investigar e, com isso, sistematizar o conjunto normativo que se aplique à greve ambiental, enfrentando, inclusive, a questão da paralisação coletiva e individual do trabalho. O presente trabalho faz um estudo teórico por meio de pesquisa normativa, bibliográfica e jurisprudencial do tema. O artigo está dividido em 8 itens, compreendendo introdução; conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado; evolução histórica da greve; conceito de greve ambiental; a paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador; parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental; pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental e conclusão.

Palavras-chave: greve; meio ambiente; resistência; direito coletivo.

Abstract: *The work environment is a legal asset of capital importance for the life and safety of workers, embodying the guiding principle of human dignity. Therefore, he cannot be subjected to working*

*Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). É Desembargador Vice-Presidente Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Professor dos cursos de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Nove de Julho (UNINOVE).

conditions that put his health and safety at serious risk. The environmental strike emerges as an instrument able to prevent damage to your health. There is no specific legal diploma in the legal system that governs the environmental strike. Law n° 7.783/1989 and Convention n° 155 of the ILO, which deals with the work environment, are identified. It is necessary to investigate and, with that, to systematize the normative set that applies to the environmental strike, even facing the issue of collective and individual work stoppage. The present work makes a theoretical study through normative, bibliographical and jurisprudential research on the subject. The article is divided into 8 items, comprising an introduction; concept of work environment and the recipient of this protected legal interest; historical evolution of the strike; environmental strike concept; individual stoppage for reasons of preserving the worker's health and safety; normative parameters for the exercise of the right to environmental strike; assumptions for the exercise of the right to environmental strike and conclusion.

Keywords: *strike; environment; resistance; collective right.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado | 3 Evolução histórica da greve | 4 Conceito de greve ambiental | 5 A paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador | 6 Parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental | 7 Pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental | 8 Conclusão

1 Introdução

A proteção ao meio ambiente conferida pelo art. 225 da Constituição Federal de 1988 (CF/1988) abrange não só o meio ambiente natural mas também o meio ambiente artificial (urbano), cultural e do trabalho. Essa concepção quadripartite inicialmente apresentada por Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 84) e posteriormente foi encampada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2005 no julgamento da ADI 3540-MC.

Embora este direito humano fundamental de terceira dimensão seja reconhecido no plano normativo interno e externo, ainda se constata persistente violação.

Em relação especificamente ao meio ambiente do trabalho – que é fundamental para o objeto deste estudo – afigura-se imprescindível identificar os meios de efetivação desse direito.

A tutela ressarcitória é amplamente utilizada no cotidiano forense mas é preciso considerar que muitas vezes os trabalhadores não podem aguardar a violação a esse direito fundamental para em seguida exigir sua reparação.

Até mesmo a fiscalização do trabalho não é satisfatória em vista das restrições orçamentárias e dificuldades operacionais. Há casos em que a violação a esse direito pode resultar na morte do trabalhador.

Por isso, os trabalhadores não podem prescindir de um instrumento de emprego imediato sem qualquer intermediação.

Nesse contexto é que merece estudo aprofundado a greve como meio de defesa da classe trabalhadora. E a greve ambiental é um meio específico de defesa dos trabalhadores em caso de violação ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Está consagrada a utilização da greve pela classe trabalhadora para defender muitos dos seus direitos de feição patrimonial. Com mais razão a greve deve ser prestigiada nas hipóteses em que estão comprometidos direitos de maior relevância como ocorre com o meio ambiente do trabalho equilibrado.

Assim, a par dos instrumentos de negociação coletiva e dos meios processuais de tutela do meio ambiente desponta a greve ambiental como ferramenta de defesa da classe trabalhadora.

2 Conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado

O meio ambiente do trabalho representa ponto de convergência de tutelas jurídicas importantes que concretizam o princípio-guia da dignidade da pessoa humana: a promoção do desenvolvimento sustentável (inciso II do art. 3º e art. 225 da CF/1988), a proteção da saúde (art. 196 da CF/1988), proteção do meio ambiente equilibrado (art. 225 da CF/1988) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII do art. 7º da CF/1988) (Maranhão, 2017, p. 100-101).

Desse modo, não é necessário grande esforço hermenêutico para identificar uma identidade axiológica e normativa entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, tendo o poder constituinte originário positivado no texto constitucional, mais precisamente no inciso VIII do art. 200, a concepção segundo a qual a promoção da saúde passa necessariamente pela proteção do meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho:

A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessa sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num contexto que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e a tutela do ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental. Aí reside a importância de vincular o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, e a CF/88 fez questão de assinalar tal conexão normativa entre as matérias no seu art. 200, VIII (Sarlet; Machado; Fensterseifer, 2015, p. 64).

O conceito de meio ambiente do trabalho tem íntima relação com o local em que o trabalhador desenvolve suas atividades relacionadas com as condições de higiene e segurança. Por isso, são todos os aspectos que envolvem as condições de segurança e saúde do trabalhador em seu local de trabalho.

Cita-se a definição de Arion Sayão Romita (2005, p. 383):

[...] define-se meio ambiente do trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma.

Vale transcrever a definição de Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 90) pois é amplamente adotada pelo TST:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Mas o meio ambiente do trabalho não está restrito ao local de trabalho do trabalhador. Abrange também os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é

tratado pelo empregador ou tomador de serviços ou colegas. Por isso, o conceito de meio ambiente do trabalho leva em conta a pessoa do trabalhador e tudo o que o cerca (Melo, 2013, p. 29).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) por meio do relatório de sua 8ª Conferência estabeleceu um conceito mais amplo de saúde que não se limitou à ausência de enfermidade ou de doença pois compreende um amplo bem-estar físico, mental e social (Alvarenga, 2016, p. 134).

Esse conceito ampliado de saúde – abarcando os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho – também foi contemplado pela alínea “e” do art. 3º da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994 revogado pelo Decreto n. 10.088/2019 que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT.

Como a promoção da saúde não se limita à ausência de enfermidade mas envolve um amplo bem-estar físico, mental e social e a proteção ao meio ambiente do trabalho é indispensável para a promoção da saúde, afigura-se inevitável considerar que o meio ambiente do trabalho deve ter como preocupação não só a eliminação dos riscos físicos, químicos e biológicos, mas também dos riscos ergonômicos e psicossociais (Maranhão, 2017, p. 123).

O meio ambiente do trabalho não é apenas a interação homem-natureza, mas também as interações homem-técnica e homem-homem (Maranhão, 2017, p. 124).

A compreensão de meio ambiente do trabalho limitada à realidade espacial (riscos físicos, químicos e biológicos) seria deficitária para o atendimento do princípio-guia da dignidade da pessoa humana.

Os elementos do meio ambiente do trabalho são formados pelo ambiente, técnica e o homem (Maranhão, 2017, p. 103).

O ambiente é o local da prestação de serviços, englobando a natureza e a construção humana (Maranhão, 2017, p. 103).

A técnica corresponde ao emprego de tecnologia ou conjunto de ações para o atingimento do fim desejado. Na expressão de Miguel Reale (2002, p. 382) “*Técnica* é o momento de aplicação, o momento ‘econômico’ da atividade teórica.”

Como explica Miguel Reale (2002, p. 266), a técnica versa sobre os meios pois trata de equacionar os meios ao resultado desejado, deixando livre a escolha dos fins.

Em sintonia com esse pensamento, Guilherme Guimarães Feliciano (2005, p. 283), salienta que técnica é “[...] a formulação pragmática de

ação para o alcance de um fim particular preestabelecido. Não tem carga axiológica imanente e tampouco dimensão teleológica própria [...]”.

Por fim, o homem é a figura central desses elementos conjugados. O homem investido da figura de trabalhador que anima os outros dois elementos e ao agir (trabalhar) faz surgir o meio ambiente do trabalho (Maranhão, 2017, p. 104).

Nesse sentido merece transcrição a preciosa lição de Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 43-44) pela forma didática com que enfrentou a questão:

O ato de trabalhar é a característica essencial do meio ambiente do trabalho. Um trabalhador da área das Artes Cênicas tem, como seu principal meio ambiente de trabalho, um teatro. Todavia, o prédio onde se acha instalado o teatro, considerado individualmente, não constitui seu meio ambiente de trabalho. Poderá o teatro, nessa hipótese, ser considerado integrante do meio ambiente artificial (urbano ou construído). A partir do momento, porém, em que o trabalhador iniciar suas atividades (ensaios, representação de uma peça teatral), o elemento espacial conjugar-se-á com a atividade laboral, numa dinâmica que denominamos *meio ambiente de trabalho*.

A ideia de meio ambiente de trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador. No momento em que uma orquestra executa a “Bachianas n. 4”, de Heitor Villa-Lobos, num determinado teatro, temos ali uma manifestação cultural protegida pelo art. 216 da Constituição Federal, isto é, uma modalidade de *meio ambiente cultural*. Esse ambiente cultural (sob a perspectiva da plateia) é também um ambiente de trabalho (sob a perspectiva dos músicos da orquestra), mas dificilmente seria possível sustentar, por exemplo, que um espectador que resolvesse comparecer horas antes ao teatro para presenciar os preparativos na instalação da iluminação estaria, de fato, usufruindo dos valores de um determinado meio ambiente cultural.

[...]

Um seringueiro da Amazônia está, sem sombra de dúvida, imerso naquilo que denominamos de meio ambiente natural. Ora, esse ambiente natural, no momento em que ele exerce sua faixa diária, é também seu ambiente de trabalho.

Se o aspecto dinâmico - o ato de trabalhar - é o elemento caracterizador do meio ambiente do trabalho, então as normas de

Direito Ambiental do Trabalho haverão de se ocupar da qualidade do conjunto de fatores que afetam a saúde física e psíquica do trabalhador e não meramente do espaço físico, estaticamente considerado, onde ele desenvolve suas atividades laborais.

Enfim, o meio ambiente não é apenas o local na qual o trabalhador executa sua atividade profissional, ou seja, não é apenas o entorno mas sim o resultado dos fatores acima citados:

Isso não quer dizer, por óbvio, que a simples presença do ser humano, *de per se*, tem o condão de revelar uma condição ambiental. Como pensamos ter deixado claro em linhas transatas, meio ambiente não é o cenário que nos envolve, mas, em verdade, a resultante concreta de uma dinâmica interação dos múltiplos e complexos fatores naturais e sociais que compõem esse cenário. Nesse diapasão, o “ser sistêmico” só se revela quando a dimensão humana se traduz em inarredável fator compositivo de uma intrincada e específica dimensão jurídica ambiental (Maranhão, 2017, p. 106).

Com essa preocupação de oferecer um conceito que conjugue todos esses elementos Ney Maranhão define meio ambiente do trabalho como:

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (Maranhão, 2017, p. 126).

Uma vez considerados os elementos formadores do meio ambiente do trabalho e seu conceito, avança-se para considerar a quem titulariza o bem jurídico a fim de determinar que é protegido pelo direito.

O bem jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador.

O caput do art. 225 da CF/1988 assegura a todos o meio ambiente equilibrado.

A referida norma prevê que o direito ao meio ambiente é de todos sem distinção de qualquer natureza. É um direito difuso caracterizado pela titularidade indeterminável e integra o patrimônio de toda coletividade.

Os direitos difusos são transindividuais, de natureza indivisível,

cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, conforme inciso I do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

Os direitos coletivos são transindividuais, de natureza indivisível, cujo titular é grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, conforme inciso II do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

A diferença entre os direitos difusos e coletivos é a possibilidade de determinar a titularidade desses direitos. No direito difuso os beneficiários são indeterminados ou indetermináveis ao passo que no direito coletivo o grupo beneficiário é facilmente identificável.

Assim, a proteção conferida pelo inciso XXII do art. 7º e art. 225 da CF/1988 não faz qualquer distinção entre o empregado com vínculo empregatício e os demais trabalhadores.

Todos os trabalhadores são titulares do direito ao meio ambiente do trabalho seguro.

Colhe-se nesse sentido a lição de Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29):

A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Isso é muito importante e está dentro do contexto maior assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225, caput), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão, e a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida.

No mesmo sentido é o magistério de Arion Sayão Romita (2005, p. 384):

Quando se pensa em meio ambiente do trabalho, cogita-se de um espaço no qual atuam trabalhadores em geral, pouco importando a empresa a que vinculados mediante relação de emprego formal. Se a empresa contratante entrega serviços a serem executados em seu estabelecimento pela empresa subcontratada, os empregados desta

têm direito à salubridade do meio ambiente de trabalho, tanto quanto os empregados da empresa tomadora. Afinal, os riscos ambientais são os mesmos, para uns e para outros. A prática revela que nem sempre a empresa contratante dispensa aos empregados da subcontratada os mesmos cuidados com o meio ambiente de trabalho, tal como procede em relação a seus próprios empregados, mediante atitude ética e juridicamente reprovável. Se os riscos ambientais são os mesmos para todos, não se justifica tratamento desigual dado a trabalhadores submetidos às mesmas condições de meio ambiente. A empresa tomadora, em caso de exteriorização dos serviços, será responsabilizada pelos danos causados aos empregados da fornecedora pelo meio ambiente insalubre.

Com efeito, a ordem jurídica ao tutelar o meio ambiente do trabalho não fez qualquer distinção entre trabalhadores com vínculo empregatício e aqueles sem vínculo. E não poderia ser diferente pois o escopo teleológico da norma é de forma direta proteger a saúde e a segurança do trabalhador e em última instância dar concretude ao princípio-guia da dignidade da pessoa humana.

Em outras palavras, o bem jurídico tutelado é a vida do trabalhador assim considerado o homem que pratica o ato de trabalhar. Diferenciar a classe de trabalhadores com vínculo daqueles sem vínculo, restringindo a proteção do meio ambiente do trabalho apenas aos primeiros seria uma odiosa discriminação injusta e conferiria proteção insuficiente ao bem jurídico tutelado.

Por isso, a tutela jurídica deve focar de forma sistêmica o meio ambiente do trabalho, conjugando fatores naturais e humanos, considerar os fatores de riscos (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), alcançar o ser humano independente do seu status justrabalhista, ou seja, independente de haver relação de emprego dotada de subordinação jurídica e, por fim, salvaguardar a sadia qualidade de vida (Maranhão, 2017, p. 126).

3 Evolução histórica da greve

As Constituições de 1824 e de 1891 não trataram da greve.

O silêncio dessas constituições decorre da influência do liberalismo político que as norteou. Guiadas pela ideia da abstenção estatal e da soberania da liberdade as referidas constituições não versavam sobre qualquer direito social. Somente a partir do século XX é que o legislador

influenciado pelo Estado Social preocupou-se em constitucionalizar os direitos sociais, inclusive a greve.

Mas é curioso que o Código Penal de 1890 (Decreto n. 847, de 11/10/1890) tivesse criminalizado a greve.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 536) nosso Código Penal havia sido influenciado pelo Código Penal da Itália de 1889. Ele acrescenta que a proibição não se manteria por muito tempo pois logo seria percebida a incoerência de se conferir um tratamento penal quando o princípio político da greve era liberal.

O Decreto n. 1.162, de 12/12/1890, punia apenas a violência no exercício da greve e não a greve em si mesma.

Nos anos 30 em razão da índole política da Revolução de 1930 a greve passa a se submeter a critérios restritivos e corporativistas (Nascimento, 2015, p. 537).

A ideia de conflito entre grupos sociais e possibilidade de autocomposição são rechaçadas pelo corporativismo.

Além disso, há hipertrofia do Estado que controla todos os aspectos da vida dos indivíduos, inclusive as relações de trabalho por meio do poder normativo.

O art. 139 da Constituição de 1939 proibia a greve e o lockout por serem considerados antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Sob a inspiração do corporativismo italiano outros diplomas legais refratários à greve foram promulgados: Decreto-lei n. 431/1938 que tratava da segurança nacional considerava crime o incitamento de funcionários públicos à greve; Decreto n. 1.237/1939, que se transformou no art. 722 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecia punição ao empregado que, coletivamente e sem prévia autorização do Tribunal do Trabalho, abandonasse o serviço ou desobedecesse decisão judicial; artigos 200 e 201 do Código Penal de 1940 que puniam a violência contra coisa e pessoa em razão de greve e tipificava a paralisação de trabalho seguida de perturbação da ordem pública ou contrária ao interesse coletivo (Nascimento, 2015, p. 537).

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 538) bem observa que o resultado desse quadro político foi o enfraquecimento dos direitos coletivos mantidos sob o rigor de uma legislação antidemocrática ao passo que os direitos individuais dos trabalhadores experimentaram uma expansão inicial por meio dos decretos por profissões e depois com a CLT.

Na Conferência de Chapultepec realizada de 21 de fevereiro a 8 de

março de 1945 as nações americanas, incluindo o Brasil, aprovaram a recomendação favorável ao reconhecimento do direito de greve. A partir desse impulso no plano internacional o Brasil aprovou o Decreto-lei n. 9.070/1946 que autorizava a greve nas atividades acessórias (Nascimento, 2015, p. 538).

Sob a influência democrática do pós-guerra a greve passou a ser considerada como um direito no art. 158 da Constituição de 1946. Mas o Decreto-lei n. 9.070/1946 limitava o exercício do direito de greve depois de esgotados os meios legais para solução da controvérsia (Nascimento, 2015, p. 538).

Na sequência dos diplomas legais a lei seguinte que tratou da greve foi a Lei n. 4.330/1964. Essa lei estabelecia condições para a greve em atividades essenciais. Na Constituição de 1967 foi reconhecido o direito de greve (inciso XXI do art. 158) mas foi proibida a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais (§ 7º do art. 157). A Lei de Segurança Nacional (Lei n. 6.620/1978) previa punições àqueles que incitassem a paralisação de serviço público e atividades essenciais. O art. 6º do Decreto-lei n. 1.632/1978 previa punição para os servidores públicos. Essa proibição foi estendida aos servidores celetistas das autarquias e órgãos da Administração direta (Lei n. 6.158/1978) e aos empregados das sociedades de economia mista (Lei n. 6.128/1974) (Nascimento, 2015, p. 538).

Em meio à conjuntura de demanda por abertura política no país verificou-se um progressivo aumento das greves no período de 1978 a 1984 e o auge no período de 1985 a 1989¹. Muitas dessas greves atingiam o serviço público e atividades essenciais. Esse cenário revelou a falta de aderência social da Lei n. 4.330/1964 e do Decreto-lei n. 1.632/1978.

No atual cenário de redemocratização a Constituição Federal de 5/10/1988 não conceituou greve mas consignou expressamente no seu artigo 9º o direito de greve e atribuiu exclusivamente aos trabalhadores o poder de decidir a oportunidade de exercê-lo e os interesses por meio dele a serem defendidos.

Por fim, a Lei n. 7.783/1989 regulamentou o exercício do direito de greve, conceituando-a e estabelecendo seus limites.

1 Eduardo Garuti Noronha (2009, p. 119-168) ao estudar a fenomenologia do ciclo brasileiro de greves explica que o primeiro grande ciclo de greves durou cerca de 20 anos e está subdividido em três fases: a primeira de expansão (1978-1984); a segunda, de explosão das greves (1985-1992) e a terceira, de resistência e declínio do ciclo (1993-1997). Em suma, ele indica as três fases de um ciclo: ascensão, auge e declínio. E associa cada uma delas com as mudanças políticas e econômicas ocorridas ao longo do processo de transição política do país.

4 Conceito de greve ambiental

A greve é um direito fundamental instrumental pois sua importância não se esgota em si mesmo. Trata-se de um último recurso disponibilizado pela Constituição Federal à classe trabalhadora para a concretização de seus direitos (Silva, 2022, p. 307).

A instrumentalidade desse direito é extraída do caput do art. 9º da CF/1988 que faz remissão quanto aos interesses dos trabalhadores a serem defendidos por meio da greve (Medeiros; Costa, 2021, p. 546).

Após o esgotamento da negociação ou diante da recusa do empregador em abrir negociação os trabalhadores socorrem-se do direito de greve.

É uma espécie de autotutela na qual os trabalhadores paralisam a prestação de serviço com o fim de obterem uma pretensão atendida pelo empregador.

A par da greve há poucas espécies de autotutela que são admitidas no direito. Isso porque o Estado Moderno foi concebido como garantidor dos direitos individuais. Ao mesmo tempo em que deve se abster de intervenções indevidas nas liberdades públicas deve também impedir que esses mesmos direitos sejam afligidos por terceiros.

Por isso, por força da Constituição, o Estado detém o monopólio da força, impedindo em regra o particular de obter a satisfação de sua pretensão pela força. Somente ao Estado – que fica adstrito à lei – é permitido exercer a força.

Assim se dá porque no Estado Democrático de Direito há a submissão da força à lei. Enquanto no estado despótico há supremacia da força, no Estado Democrático de Direito há a supremacia da lei:

A diferença fundamental entre as duas formas antitéticas de regime político, entre a democracia e a ditadura, está no fato de que somente num regime democrático as relações de mera força que subsistem, e não podem deixar de subsistir onde não existe Estado ou existe um Estado despótico fundado sobre o direito do mais forte, são transformadas em relações de direito, ou seja, em relações reguladas por normas gerais, certas e constantes, e, o que mais conta, preestabelecidas, de tal forma que não podem valer nunca retroativamente. A consequência principal dessa transformação é que nas relações entre cidadãos e Estado, ou entre cidadãos entre si, o direito de guerra fundado sobre a autotutela e sobre a máxima “Tem razão quem vence” é substituído pelo direito de paz fundado sobre a

heterotutela e sobre a máxima “Vence quem tem razão”; e o direito público externo, que se rege pela supremacia da força, é substituído pelo direito público interno, inspirado no princípio da “supremacia da lei” (rule of law) (Bobbio, 1999, p. 96-97).

Mas há exceções em diversas passagens no nosso ordenamento jurídico. Isso ocorre porque o Estado não é dotado de ubiquidade de modo que não pode garantir satisfatoriamente os direitos e reprimir de forma eficiente toda e qualquer lesão ou ameaça a direito.

Com isso, o legislador num exercício de ponderação de valores decidiu arrefecer a intensidade do monopólio da força estatal para contemplar outros valores que considerou mais importantes em dadas situações específicas.

Os incisos I e II do art. 188 do Código Civil (CC/2002) admitem a legítima defesa e o exercício regular de um direito e a deterioração de coisa alheia, ou a lesão, a pessoa a fim de remover perigo iminente, respectivamente.

O desforço necessário na legítima defesa da posse está previsto no art. 1.210 do CC/2002.

E os artigos 1.469 e 1.470 do CC/2002 admitem àqueles que fornecem serviço de hospedaria e locação o poder de reter os bens dos consumidores, fregueses, rendeiro ou inquilino em quantia suficiente para satisfação da dívida decorrente da locação.

O direito de retenção também é uma forma de autotutela. Identifica-se o direito de retenção no adimplemento das obrigações (art. 319 do CC/2002); na compra e venda com reserva de domínio (art. 527 do CC/2002); na locação de coisas (parágrafo único do art. 571 e art. 578 do CC/2002); no depósito voluntário (art. 633 e caput do art. 644 do CC/2002); no mandato (artigos 664 e 681 do CC/2002); na comissão (art. 708 do CC/2002); no transporte de pessoas (§ 3º do art. 740 e 742 do CC/2002); como um dos efeitos da posse com relação às benfeitorias (artigos 1.219 e 1.220 do CC/2002); no penhor (inciso II do art. 1.433 e parágrafo único do art. 1.455 do CC/2002); e na anticrese (art. 1.423, § 2º do art. 1.507 e § 1º do 1.509 do CC/2002) (Pinheiro; Silva; Mendes, 2010).

No campo do direito penal a legislação criminaliza uma das formas de autotutela, qual seja, o exercício arbitrário das próprias razões tipificado no art. 345 do Código Penal.

Mas há exceções também na esfera penal em que é admitida a autotutela. Configuram excludentes de ilicitude a legítima defesa,

estado de necessidade e o estrito cumprimento do dever legal ou o exercício regular de direito previstos nos artigos 23, 25 e 25 do Código Penal.

A greve e o lockout são exemplos de autodefesa no direito do trabalho. A primeira é permitida enquanto o segundo é vedado no ordenamento jurídico brasileiro (art. 17 da Lei n. 7.783/1989).

O direito de greve está previsto no art. 9º da CF/1988 e é regulamentado pela Lei n. 7.783/1989.

O art. 2º da referida lei define a greve como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador.

Para Luciano Martinez (2022, p. 1200) a greve é:

[...] um direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.

Quanto à sua natureza jurídica, Sergio Pinto Martins (2022, p. 1282) sustenta que a greve é um direito subjetivo do trabalhador, pois cabe a cada trabalhador decidir sobre exercê-lo, mas tem dimensão coletiva pois somente poderá ser exercido coletivamente.

Observa-se que o legislador definiu o direito de greve a partir de seus atributos (Martinez, 2022, p. 1200).

O exercício do direito de greve é assegurado ao trabalhador subordinado e ao avulso pois este último tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício nos termos do inciso XXXIV do art. 7º da CF/1988 (Martins, 2022, p. 1281).

Deve haver suspensão do trabalho para ficar caracterizada a greve. A demora na prestação de serviços ou a "operação tartaruga" não caracteriza greve pois não há suspensão da prestação de serviços (Martins, 2022, p. 1200).

A suspensão deve ser coletiva. Embora a greve seja um direito individual, deve ser exercido apenas coletivamente.

Segundo Sergio Pinto Martins (2022, p. 1200) a suspensão individual da prestação de serviços poderá autorizar dispensa por justa causa.

A suspensão deve ser temporária pois a suspensão por prazo indeterminado poderá configurar abandono de emprego nos termos da alínea "i" do art. 482 da CLT (Martins, 2022, p. 1200).

O movimento deve ser pacífico pois eventual violência contra pessoas ou coisas será considerado ato ilícito tanto no plano da responsabilidade civil, trabalhista e até mesmo penal (art. 15 da Lei n. 7.783/1989).

É importante destacar que a greve não se destina exclusivamente à defesa restrita de direitos tipicamente trabalhistas, mais precisamente àqueles direitos com expressão monetária imediata a exemplo dos salários. O alcance do direito previsto no art. 9º da CF/1988 abrange outros direitos de natureza social e ambiental, conforme magistério de Arnaldo Lopes Sússekind (1993, p. 37) e Raimundo Simão de Melo (2017, p. 40-41).

Seguem-se alguns conceitos de greve ambiental oferecidos pela doutrina.

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 754)

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.

Já Raimundo Simão de Melo (2017, p. 123) ao definir a greve ambiental destaca que a paralisação pode ser individual ou coletiva:

a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.

O autor acima citado (2017, p. 123) sustenta que do ponto de vista filosófico o instituto da greve foi concebido como fenômeno coletivo. Mas especificamente a greve ambiental, segundo ele, pode ser uma paralisação individual quando houver risco grave e iminente no local de trabalho em conformidade com o § 2º do art. 229 da Constituição do Estado de São Paulo (1989):

Artigo 229 - Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa.

§1º - [...]

§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.

§3º - [...]

§4º - [...]

No mesmo sentido entende Mariella Carvalho de Farias Aires (2008, p. 148):

E em se tratando de direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusa a continuar trabalhando em um meio ambiente do trabalho, que ofereça risco real e grave, atual ou iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, estaria defendendo seu direito à vida. E, em virtude da importância do direito aqui defendido, não se justifica a necessidade de espera da manifestação do sindicato para que se possa falar e existência do direito de greve.

Em abono a esse entendimento cita-se a lição de Georzenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués (2020, p. 508-514):

Por conta disto, surge uma mudança de paradigma do que outrora se entendia por “greve”, não sendo mais compreendido como sendo apenas um direito individual cujo exercício somente poderia ser consagrado através da coletividade, e sim como um direito transindividual que poderá ser exercido de forma tão somente individual, desatrelando ao dogma da necessidade da formação do ente coletivo para que se possa de fato exercer o direito à greve, consagrado e nossa Constituição.

[...]

Com isso, supera-se a problemática conceitual e admite-se a extensão conceitual de Greve Simples para Greve Ambiental Trabalhista, destacando que o termo greve já não pode mais ser admitido apenas como ação coletiva de trabalhadores, tendo em vista seu perfeito cabimento, em condições excepcionais e verdadeiramente atípicas, na modalidade individual.

Para Georzenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués (2020, p. 515-516) um dos fundamentos normativos para a greve ambiental individual seria o art. 13 e a alínea “f” do art. 19 da

Convenção n. 155 da OIT promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994 que foi substituído pelo Decreto n. 10.088/2019 o qual consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT.

Cita-se, ainda, o magistério de Alexandre Alliprandino Medeiros e Maurício Evandro Campos Costa (2021, p. 552) que defendem o exercício do direito de greve de forma individual como forma de realizar os princípios da prevenção e da precaução:

Defender a existência da possibilidade de uma greve individual, ainda que fundamentada na violação de um direito à sanidade ambiental laboral, sugere, por assim dizer, certa desnaturação da concepção clássica do instituto da greve. Há, todavia, utilidades práticas importantes a legitimarem esse posicionamento, que é, além da chamada de atenção para uma questão que pode até consubstanciar risco para outros trabalhadores, garantir a proteção legal atinente à impossibilidade da resolução do contrato de trabalho do grevista e mesmo a utilidade de dar concretude aos Princípios da Prevenção e Precaução.

Frise-se, além do mais, que a admissão da possibilidade dessa greve individual somente faria convergir para o sujeito titular do direito a ação material real para a salvaguarda de um direito que, ontologicamente, já é seu. Na prática, não é algo que causa tantos transtornos assim, pelo menos sob o pressuposto de um exercício responsável do direito (sem abusos).

Mas há também sólidos entendimentos acerca da impossibilidade do exercício do direito de greve de forma individual.

Para Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 1643) a greve é um movimento coletivo razão pela qual paralisações individuais não são greves:

O primeiro traço é claro: a greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. 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. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva.

Já Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 117-118) ressaltam que o aspecto da pressão social da greve que somente tem eficácia quando realizada pela via coletiva:

Ora, não se pode confundir o direito individual de se abster legitimamente ao trabalho – por razões econômicas ou ambientais – com o instrumento de pressão que busca atingir resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. Ou seja, toda greve tem objetivo: pressionar o empregador por mudanças. A ação individual, ainda que embasada em direito legítimo, não surte, em termos práticos, os mesmos efeitos da paralisação coletiva.

[...]

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

Na jurisprudência também se identifica a posição favorável a considerar a greve como movimento de paralisação apenas coletiva e não individual:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – MOVIMENTO PAREDISTA – CARACTERIZAÇÃO - A greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. 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. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva. A suspensão da execução dos serviços de alguns trabalhadores avulsos, sob o comando de um supervisor sindical, por algumas horas e em dias alternados, não caracteriza a eclosão de movimento

grevista da categoria profissional. Recurso ordinário desprovido. (RODC-16800-18.2004.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/06/2008).

Neste trabalho conclui-se que não é possível o exercício do direito de greve de forma individual.

A greve é um direito individual pois cabe a cada trabalhador deliberar sobre a conveniência e oportunidade de exercê-lo. Mas seu exercício concreto somente ocorre de forma coletiva. Do ponto de vista histórico a força da greve reside na consciência da categoria profissional e convergência de interesses, desaguando na ampla adesão da coletividade de trabalhadores. Admitir a greve individual desnaturaria esse instituto construído organicamente. A definição jurídica da greve e a sua positivação nos ordenamentos jurídicos representou apenas o reconhecimento de um fato social. Não parece produtivo alterar de forma artificial o seu conceito, mormente porque toda a arquitetura jurídica levou em consideração a característica coletivista do exercício do direito de greve.

Logo, a greve ambiental é um instrumento de autodefesa da coletividade dos trabalhadores cuja finalidade é assegurar na sua dimensão imediata um ambiente de trabalho seguro e saudável e numa dimensão mediata proteger a vida e a dignidade do trabalhador.

5 A paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador

Caso o trabalhador individualmente considerado seja submetido a grave risco no meio ambiente de trabalho poderá rescindir o contrato com supedâneo na alínea "c" do art. 483 da CLT hipótese esta que admite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o trabalhador correr perigo manifesto de mal considerável.

Mas se desejar permanecer no emprego poderá interromper a prestação de serviços.

Como já foi visto, a interrupção individual não será considerada greve. Ainda que a insurgência contra as condições de trabalho parta de um único trabalhador o tema é merecedor de tutela satisfatória.

Na hipótese em que apenas um único trabalhador denuncie precárias condições de trabalho que coloquem em risco sua saúde e segurança poderá ele interromper a prestação de serviço.

Todavia, essa interrupção imediata não será considerada greve ambiental mas sim legítimo direito de resistência (*jus resistantiae*).²

O direito de resistência decorre do princípio da legalidade na aceção privada previsto no inciso II do art. 5º da CF/1988 que preconiza que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (Diniz, 2009, p. 105).

No plano infraconstitucional o direito de resistência consistente na recusa a cumprir ordem ilícita consiste em exercício regular de direito previsto no art. 187 e inciso I do art. 188 do CC/2002 (Delgado, 2023, p. 805).

Cumpra observar que as normas definidoras dos direitos e garantias individuais têm aplicação imediata nos termos do § 1º do art. 5º da CF/1988.

Mas a Constituição Federal não é expressa acerca da horizontalização dos direitos fundamentais, ou seja, não menciona a aplicação direta ou indireta dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Ocorre que a doutrina e a jurisprudência nacional adotaram o entendimento segundo o qual os direitos fundamentais surtem efeitos nas relações privadas. Esse entendimento tem supedâneo na doutrina e jurisprudência alemãs que a partir do caso Luth (de 15 de janeiro de 1958) trataram pioneiramente da eficácia dos direitos fundamentais nas relações horizontais, conforme magnífico artigo de Simone Barbosa de Martins Mello (2011, p. 690-691).

Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 365-366) em obra de fôlego justifica a eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas a partir de uma interpretação do § 1º do art. 5º da CF/1988:

Diversamente do que enuncia o art. 18/1 da Constituição Portuguesa, que expressamente prevê a vinculação das entidades públicas e privadas aos direitos fundamentais, a nossa Lei Fundamental, neste particular, ficou silente na formulação do seu art. 5º, § 1º, limitando-se a proclamar a imediata aplicabilidade das normas de direitos fundamentais. A omissão do Constituinte não significa, todavia, que os poderes públicos (assim como os particulares) não estejam vinculados pelos direitos fundamentais. Tal se justifica pelo fato de

2 O direito de resistência na lição de Maria Helena Diniz (2009, p. 104) não seria um ataque à autoridade mas sim uma proteção à ordem jurídica. Ela argumenta que se o poder desprezar a ideia de direito, seria legítima a resistência a esse poder. Mas ela ressalta que essa injustiça teria que ser manifesta, intolerável e irremediável. Acrescenta que no inciso II do art. 5º da CF/1988 haveria uma garantia implícita de resistência à ilegalidade.

que, em nosso direito constitucional, o postulado da aplicabilidade imediata das normas de direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF) pode ser compreendido como um mandado de otimização de sua eficácia, pelo menos no sentido de impor aos poderes públicos a aplicação imediata dos direitos fundamentais, outorgando-lhes, nos termos desta aplicabilidade, a maior eficácia possível. Assim, por exemplo, mesmo em se tratando de norma de eficácia inequivocamente limitada, o legislador, além de obrigado a atuar no sentido da concretização do direito fundamental, encontra-se proibido (e nesta medida também está vinculado) de editar normas que atentem contra o sentido e a finalidade da norma de direito fundamental. Também no direito lusitano se parte do pressuposto de que o art. 18/1 da CRP assume a função de reforçar o caráter vinculante das normas de direitos fundamentais, que ressalta o dever específico dos poderes públicos de respeitar e promover os direitos fundamentais.

O STF no julgamento do RE 201819/RJ albergou o entendimento segundo o qual os direitos humanos fundamentais têm aplicação direta tanto nas relações públicas (eficácia vertical) quanto nas relações privadas (eficácia horizontal).

E o TST também se posicionou favoravelmente à eficácia direta e horizontal dos direitos humanos fundamentais no julgamento do RR 105500-32.2008.5.04.0101.

Como o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e sadio é um direito humano fundamental – previsto no inciso XXII do art. 7º, inciso VIII do art. 200 e caput do art. 225 da CF/1988 – tem-se sua aplicação direta e imediata nas relações de trabalho.

Mesmo porque nas situações envolvendo o meio ambiente do trabalho aplicam-se os princípios da prevenção e da precaução.

Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer (2022, p. 280) explicam que o princípio da prevenção aplica-se a situações nas quais se tem conhecimento completo sobre os efeitos de determinada técnica e em razão do potencial lesivo já diagnosticado. Por isso, é aplicado para evitar danos já conhecidos. O princípio da precaução visa regular o uso de técnicas sob as quais não há um domínio seguro dos seus efeitos. Busca evitar a concretização de um dano diante de um risco incerto sobre o qual não há conhecimento científico adequado para assimilar a complexidade dos fenômenos ecológicos e os efeitos negativos de determinada técnica ou substância empregada (Sarlet; Fensterseifer, 2022, p. 280-283).

Ainda que não se trate de greve ambiental praticada por uma coletividade de trabalhadores na hipótese de paralisação individual a conduta do trabalhador também estará amparada pelos referidos princípios (Araújo; Yamamoto, 2017, p. 298-299).

Por isso, caso um trabalhador enfrente uma situação de risco grave ou iminente poderá recusar-se a trabalhar, uma vez que é titular do direito humano fundamental a um meio ambiente do trabalho sadio, direito este oponível tanto ao Estado (eficácia vertical dos direitos humanos fundamentais) quanto ao particular (eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais). Até que o empregador ou tomador de serviços regularize as condições ambientais de trabalho, o trabalhador poderá interromper a prestação de serviços com base no direito de resistência (art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT).

Nesse caso não estará configurado o abandono de emprego desde que o trabalhador comunique o empregador ou tomador de serviços acerca dos motivos da interrupção da prestação de serviços³. Também não se caracterizará insubordinação ou indisciplina pois o trabalhador estará exercendo regularmente um direito e o exercício regular de um direito é excludente de ilicitude (inciso I do art. 188 do CC/2002).

O direito de propriedade do empregador ou tomador de serviços não pode ser invocado para submeter o trabalhador a condições de risco durante o exercício do trabalho. É oportuna a lição de Guilherme Guimarães Feliciano (2005, p. 363) no sentido de que "[...] o direito subjetivo privado do empregador (direito de propriedade) é inoponível ao direito subjetivo público dos trabalhadores a um sadio meio ambiente do trabalho".

Como se observa, ao não se reconhecer a condição de greve para a paralisação individual não se divisa qualquer restrição indevida a direito humano fundamental do trabalhador.

Poderia ser aventado suposto prejuízo ao trabalhador que ao paralisar sua atividade de forma individual não estaria ao abrigo do parágrafo único do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 pois esta regra que impediria a rescisão dos contratos albergaria apenas os trabalhadores em greve. Como a paralisação individual não seria greve na acepção jurídica do termo, o empregador poderia rescindir o contrato de

3 Mais adiante será explicado que especificamente nas greves ambientais os contratos de trabalho ficam interrompidos nos termos do art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT o que difere das greves típicas nas quais os contratos são suspensos por força do caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989.

trabalho do trabalhador que paralisa suas atividades de forma individual.

Esse raciocínio está incorreto. Aquele trabalhador que paralisa suas atividades de forma individual em razão de risco grave ou iminente à sua saúde ou segurança não pode ser dispensado do emprego durante a paralisação.

Há dois fundamentos que amparam o trabalhador que exerce o seu legítimo direito de resistência.

O primeiro diz respeito à incidência da regra prevista no art. 13 e na alínea “f” do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT.⁴

Essas regras preveem a interrupção do contrato de trabalho no caso de paralisação da prestação de serviço em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde do trabalhador. Tais regras são mais favoráveis ao trabalhador do que àquela prevista no parágrafo único do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 que versa sobre suspensão dos contratos em caso de greve. E essas regras não mencionam greve – e se referem ao trabalhador singular, o que permite concluir que alcançam tanto a paralisação coletiva quanto a individual.

O segundo fundamento que pode ser invocado numa ação individual ajuizada por trabalhador que tenha sido dispensado durante a paralisação individual motivada por risco à sua saúde e segurança é a vedação à dispensa discriminatória.

O direito a não-discriminação está previsto no caput e inciso I do art. 5º da CF/1988. É bem verdade que o parâmetro antidiscriminatório é encontrado em diversos dispositivos do texto constitucional como no inciso XXX e XXXI do art. 7º; inciso XLII do art. 5º; inciso IV do art. 3º, todos da CF/1988.

Pode-se, por isso, falar em princípio da não-discriminação assim definido por Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 914): “[...] a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.”

O legislador infraconstitucional editou a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 na qual se veda expressamente qualquer prática discriminatória para acesso ao emprego ou sua manutenção.

A dispensa do trabalhador que paralisa individualmente suas atividades com o fim de preservar sua saúde e segurança frente a risco

4 No próximo item será examinado de forma mais detida a aplicação da Convenção n. 155 da OIT para os casos envolvendo o meio ambiente do trabalho e sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro.

grave no ambiente de trabalho configura ato discriminatório. Isso porque essa conduta patronal visa intimidar não só aquele trabalhador que exerceu regularmente o seu direito de resistência mas também outros trabalhadores que porventura aderissem à paralisação.

O direito de propriedade, o direito potestativo de rescisão contratual e a própria autonomia privada da vontade devem ser interpretados e aplicados no caso concreto à luz do princípio da dignidade da pessoa humana denominado como princípio-guia do sistema jurídico por José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2008, p. 71).

Como efeito, a Carta Política de 5 de outubro de 1988 representa um novo paradigma valorativo a ser observado tanto nas relações públicas como privadas. Em outras palavras, a interpretação de qualquer instituto do direito público ou privado só pode ser feita à luz dos valores alçados à categoria de princípios fundamentais.

Por essa razão, o postulado da dignidade da pessoa humana fornece ao órgão julgador uma diretriz inafastável na aplicação e concretização de qualquer norma jurídica positivada.

Nesse sentido é o magistério de Ricardo Sayeg e Wagner Balera (2011, p. 127):

A dignidade da pessoa humana é um direito indisponível e, em decorrência, seu titular não tem como perdê-la, comissiva ou omissivamente, ainda que por ato voluntário. Habita no homem todo e em todos os homens um núcleo essencial, que lhe atribui valor por si e se expressa, juridicamente, no feixe indissociável, interdependente e multidimensional dos direitos humanos que, a rigor, há de ser observado, considerado, respeitado e concretizado pelo juiz. Agir com fraternidade e, se houver miséria, com misericórdia, é justamente reconhecer esse valor que todo homem carrega consigo.

Cabe acrescentar que na interpretação das regras constitucionais deve-se aplicar o princípio da máxima efetividade segundo o qual a uma norma constitucional deve ser atribuído o sentido que maior eficácia lhe dê (Canotilho, 2003, p. 1224).

Assim, a melhor interpretação que efetive o direito a não-discriminação é aquela que permite concluir que a dispensa em razão de paralisação individual do trabalhador é vedada pelo *caput* e inciso I do art. 5º da CF/1988 c/c art. 1º da Lei n. 9.029/1995.

Poderá o trabalhador vitimado pela dispensa discriminatória pleitear a reintegração ao emprego ou a percepção em dobro da remuneração

correspondente ao período de afastamento, conforme incisos I e II do art. 4º da Lei n. 9.029/1995.

Enfim, há tutela jurídica satisfatória para o trabalhador que exerce de forma individual seu direito de resistência, interrompendo a prestação de serviços até que seja garantida a sua saúde e segurança no ambiente de trabalho.

6 Parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental

A Convenção n. 155 da OIT foi promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994, incorporando-se ao ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente o Decreto n. 10.088/2019 consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT o que não implicou em alteração relevante.

A greve é regida pela Lei n. 7.783/1989. Mas a Convenção n. 155 da OIT ao versar sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho também trata de paralisação do trabalho.

Desse modo, afigura-se necessário o estabelecimento do status jurídico da referida norma internacional a fim de se resolver eventuais antinomias jurídicas que possam surgir na aplicação da legislação de regência da greve ambiental.

As convenções e recomendações são instrumentos normativos da OIT.

As convenções são fonte formal de direito equiparadas aos tratados. São normas internacionais que se sujeitam a um procedimento formal para serem incorporadas ao direito interno. São tratados multilaterais abertos pois os Estados-membros que não são seus signatários originais podem aderir. Uma vez ratificadas, incorporam-se ao ordenamento jurídico interno e, com isso, passam a gerar direitos subjetivos individuais (Süssekind, 2000, p. 181-182).

Já as recomendações e as convenções não ratificadas são fonte material de direito e como tal servem de inspiração e modelo para a legislação, instrumentos de negociação coletiva, laudos de arbitragem e soluções de conflitos coletivos. Não podem ser ratificadas pelos Estados-membros, motivo pelo qual não se incorporam ao ordenamento jurídico interno. Com isso, não geram direito subjetivo individual (Süssekind, 2000, p. 181-182).

Em relação à validade das normas internacionais em relação ao ordenamento jurídico interno há duas teorias.

A teoria dualista foi desenvolvida pelo jurista alemão Heinrich

Triepel e teve como seguidor e sistematizador Dionizio Anzilotti. Essa teoria parte do pressuposto da existência de dois sistemas jurídicos totalmente distintos pois têm fontes originárias diversas e suas normas têm destinatários diferentes. Esses sistemas não se confundem, não se superpõem, salvo nos casos de recepção da norma internacional pela norma nacional. Essa recepção dá-se por meio de lei ou outro ato normativo previsto no ordenamento jurídico interno. Com isso, não haveria conflito entre os ordenamentos jurídicos interno e norma internacional. Haveria apenas conflito entre as normas, mais precisamente a norma interna e a norma internacional internalizada, suscitado no interior do ordenamento jurídico interno. Esse conflito é resolvido segundo as regras internas previstas no seio do ordenamento jurídico em que se dá o referido conflito (Soares, 2002, p. 204).

Já a teoria monista foi formulada pelo jurista austríaco Hans Kelsen. Partia do pressuposto que as normas internas e internacionais constituiriam um único fenômeno normativo. Existiria um único sistema normativo no qual os ordenamentos jurídicos nacionais seriam parciais, integrando-se no ordenamento jurídico internacional. Com isso, as convenções e tratados internacionais, além do costume internacional, teriam vigência imediata nos ordenamentos jurídicos internos, sem a necessidade de qualquer ato formal de recepção. Mesmo para aqueles que sustentam a necessidade de um ato de internalização como a lei ou um ato complexo de cooperação entre os Poderes Executivo e Legislativo as ordens jurídicas seriam a mesma realidade normativa mas com particularidades para a sua criação (Soares, 2002, p. 204-205).

Em suma, para os dualistas há duas ordens jurídicas estanques, cada uma com âmbito de validade dentro de sua órbita, enquanto que para os monistas há apenas uma ordem jurídica que rege a comunidade internacional.⁵

5 Uma vez admitida a corrente monista, resta saber qual ordem jurídica prevalece em caso de conflito. Para o monismo nacionalista prevalece a ordem jurídica de cada Estado. Para o monismo internacionalista a unidade dá-se com a prevalência da ordem jurídica internacional. Mas Valerio Oliveira Mazzuoli (2016, p. 15) acrescenta mais uma posição que é o monismo internacionalista dialógico. Ele explica que o monismo internacionalista clássico defende a primazia da norma internacional sobre a norma interna de forma absoluta. Essa concepção não diferencia as normas internacionais pelo seu conteúdo. Assim, ele propõe um monismo internacionalista que transija quando a temática for os direitos humanos. Em suma, quando as normas interna e internacional versarem sobre direitos humanos o referido autor propõe que deveria haver um diálogo entre as fontes a fim de se escolher aquela que ofereça a melhor proteção no caso concreto. Ele denominou essa concepção de monismo internacionalista dialógico. Arnaldo Süssekind (2000, p. 74) sintetiza a diferença dessas concepções, explicando que para nos países que adotam a teoria dualista a eficácia do tratado depende da edição de norma interna. Por isso, o conflito entre a

A CF/1988 parece ter adotado a teoria monista haja vista as disposições contidas no inciso I do art. 49, §§ 1º e 2º do art. 5º, alínea “a” do inciso III do art. 105 e alínea “b” do inciso III do art. 102 (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 149-150).

No Brasil compete ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, os quais estão sujeitos a referendo do Congresso Nacional, conforme inciso I do art. 49 e inciso VIII do art. 84 da CF/1988.

No julgamento da medida cautelar reclamada na ADI 1480 MC o STF decidiu que havia uma paridade normativa entre os tratados internacionais e as leis ordinárias ao consignar que a Convenção 158 da OIT – que versa sobre a proteção do trabalhador contra despedida arbitrária ou sem justa causa – não atuaria como sucedâneo de lei complementar exigido pelo inciso I do art. 7º da CF/1988.

Segue abaixo trecho da ementa do referido julgado:

[...]

PARIDADE NORMATIVA ENTRE ATOS INTERNACIONAIS E NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE DIREITO INTERNO. - Os tratados ou convenções internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias, havendo, em consequência, entre estas e os atos de direito internacional público, mera relação de paridade normativa. Precedentes. No sistema jurídico brasileiro, os atos internacionais não dispõem de primazia hierárquica sobre as normas de direito interno. A eventual precedência dos tratados ou convenções internacionais sobre as regras infraconstitucionais de direito interno somente se justificará quando a situação de antinomia com o ordenamento doméstico impuser, para a solução do conflito, a aplicação alternativa

norma internacional e a norma interna será resolvido pelo critério cronológico de solução de antinomia jurídica. Nos países que adotam a teoria monista, mas não reconhecem a primazia da norma internacional, a vigência da ratificação do tratado revoga ou modifica as leis e demais atos normativos que forem com ele incompatíveis, salvo em se tratando de preceito constitucional; mas a lei posterior cessa a vigência no plano interno da norma internacional, sem embargo da responsabilidade internacional do respectivo país, a qual só termina com a denúncia do tratado. Nos países que adotam a teoria monista com prevalência da norma internacional a lei posterior com ela incompatível somente derrogará o tratado ratificado depois da correspondente denúncia para a qual geralmente exige-se manifestação do Congresso com quorum especial similar ao das emendas constitucionais. Nessa teoria parte-se da ideia segundo a qual a norma internacional tem sua própria forma de revogação. A norma internacional somente pode ser modificada por outra de mesma ou superior hierarquia.

do critério cronológico (“lex posterior derogat priori”) ou, quando cabível, do critério da especialidade. Precedentes. [...] (ADI 1480 MC, Relator(a): CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 04/09/1997, DJ 18-05-2001 PP-00435 EMENT VOL-02031-02 PP-00213)

Pode-se dizer que essa posição contemplava o monismo moderado.⁶

Mas o STF no julgamento do RE 466.343 consignou que os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos aprovados pelo procedimento simples têm status supralegal.

Como as convenções da OIT versam sobre direitos sociais e estes são direitos e garantias fundamentais é forçoso reconhecer que as convenções da OIT aprovadas pelo Congresso Nacional por procedimento simples (que não seja aquele previsto no § 3º do art. 5º da CF/1988) tem estatura jurídica supralegal, ou seja, acima das leis e abaixo da CF/1988 (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 150-151).

Assim, os tratados e convenções que versam sobre direitos humanos preferem à legislação ordinária.

Em relação às convenções da OIT há uma peculiaridade que pode implicar pontualmente na primazia da legislação ordinária.

Na hipótese em que a legislação ordinária contiver disposição mais favorável ao trabalhador é esta que deverá ser observada, haja vista o item 8 do art. 19 da Constituição da OIT (Brasil ratificou a emenda da Constituição da OIT por meio do Decreto de Promulgação n. 25.696/1948 posteriormente consolidado pelo Decreto n. 10.088/2019):

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação (Brasil, 2019).

6 Na concepção do monismo moderado aplica-se tanto o direito internacional quanto o direito interno, observando-se o que está previsto no ordenamento doméstico. Não há prevalência do direito internacional sobre o direito interno nem do direito interno sobre o direito nacional. Em caso de conflito emprega-se o critério cronológico para solução de antinomia: lex posterior derogat priori. A prevalência será definida pelo critério cronológico de antinomia jurídica (Mazzuoli, 2016, p. 15). Parece que o monismo moderado corresponde ao monismo que não reconhece a primazia da norma internacional na classificação feita por Arnaldo Süsskind.

Apesar da suprallegalidade das convenções da OIT não se pode ignorar a disposição contida no item 8 do art. 19 da Constituição da OIT que determina que se aplique a norma mais favorável ao trabalhador (Melo; Matta, 2022, p. 1268).

Essa disposição que na hipótese de conflito entre a norma interna e a norma internacional determina a adoção da regra mais favorável ao trabalhador bem exemplifica a concepção monista internacionalista dialógica sustentada por Valerio Oliveira Mazzuoli (2016, p. 15) já mencionada:

Frise-se que essa “autorização” presente nas normas internacionais de direitos humanos para que se aplique a norma *mais favorável* (que pode ser a norma interna ou a própria norma internacional, em homenagem ao “princípio internacional pro homine”) encontra-se em certos dispositivos desses tratados que nominamos de vasos comunicantes (ou “cláusulas de diálogo”, “cláusulas dialógicas”, ou, ainda, “cláusulas de retroalimentação”), responsáveis por interligar a ordem jurídica internacional com a ordem interna, retirando a possibilidade de antinomias entre um ordenamento e outro em quaisquer casos, e fazendo com que tais ordenamentos (o internacional e o interno) “dialoguem” e intentem resolver qual norma deve prevalecer no caso concreto (ou, até mesmo, se *as duas* prevalecerão concomitantemente no caso concreto) quando presente uma situação de conflito normativo. Essa “via de mão dupla” que interliga o sistema internacional de proteção dos direitos humanos com a ordem interna (e que juridicamente se consubstancia em ditos *vasos comunicantes*) faz nascer o que também se pode chamar de *transdialogismo*. Essa, nos parece, é a tendência do direito pós-moderno no que tange às relações do Direito Internacional (dos Direitos Humanos) com o Direito Interno.

Esse critério específico de solução de antinomia jurídica não é totalmente estranho ao direito do trabalho que conta com critério diferido dos demais ramos do direito.

Na hipótese de conflito entre as fontes do direito aplica-se aquela que for mais favorável ao empregado, conforme caput do art. 7º da CF/1988.

Esse critério de solução de conflito das fontes é específico do direito do trabalho.

Por essa razão é que Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 349) diferenciou a hierarquização das fontes no direito do trabalho. Segundo ele, no direito do trabalho há uma hierarquia dinâmica das fontes, pois no vértice aponta a norma que assegure melhores condições para o trabalhador, ao passo que nos demais ramos do direito há uma distribuição estática de leis em graus de hierarquia.

Caso haja uma norma interna referente ao direito do trabalho conflitante com uma convenção da OIT a antinomia jurídica aparente resolve-se pela aplicação da regra mais protetiva ao trabalhador, haja vista a disposição do caput do art. 7º da CF/1988 e item 8 do art. 19 da Constituição da OIT, mesmo que a norma internacional ostente nível hierárquico superior.

No caso da greve ambiental há uma antinomia jurídica aparente entre o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT e o caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989. Enquanto a norma internacional prevê a interrupção do contrato de trabalho em caso de paralisação motivada por perigo iminente e grave para a vida e saúde do trabalhador, a norma interna prevê a suspensão do contrato de trabalho em caso de greve.

A legislação não define precisamente suspensão e interrupção do contrato de trabalho. O que há na legislação é previsão de situações específicas (acidente de trabalho, greve, auxílio-doença, férias e encargo público) que a doutrina cuidou de definir como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Por isso, busca-se na doutrina a diferenciação entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Em geral, a doutrina considera suspensão como a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, enquanto a interrupção é a cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho (Martins, 2022, p. 542). A suspensão é uma sustação ampliada e recíproca dos principais efeitos do contrato de trabalho e a interrupção é a sustação restrita e unilateral da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho já que o empregado não presta serviço (Delgado, 2023, p. 1207-1208). A distinção relevante é que na interrupção há pagamento total ou parcial de salário e contagem do tempo de serviço ao passo que na suspensão não há pagamento de salário nem contagem do tempo de serviço (Bomfim, 2022, p. 975; Franco Filho, 2020, p. 242).

Na greve ambiental com risco grave e iminente o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT prevê a interrupção do contrato de trabalho em caso de paralisação. Isso significa que os trabalhadores poderão

sustar a sua principal obrigação contratual que é prestação de serviço, mas para o empregador remanesce a obrigação de pagar salários.

Já o caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 prevê a suspensão do contrato de trabalho em caso de greve. As obrigações das duas partes são sustadas: os empregados estão desobrigados de prestarem serviço e o empregador não é obrigado a pagar salários.

Em relação à greve ambiental de risco grave e iminente aplica-se a regra do art. 13 da Convenção n. 155 da OIT que prevê a interrupção do contrato de trabalho pois esta é mais específica e mais benéfica aos trabalhadores.

Mas em relação à greve ambiental de risco comum⁷ será aplicada a regra do art. 7º da Lei n. 7.783/1989, uma vez que esta é uma greve típica e a regra do art. 13 da Convenção n. 155 da OIT é específica para greve ambiental de risco grave e iminente, não se identificando neste caso antinomia normativa aparente. Ou seja, não há conflito entre as duas regras em relação à greve ambiental de risco comum.

7 Pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental

A análise dos pressupostos para o exercício do direito de greve feita pela doutrina indica a necessidade de separar dois tipos de situação: greve ambiental em razão de riscos comuns e greve ambiental por riscos graves e iminentes.

O gradiente a ser observado é o potencial do risco.

Ignorar o grau de gravidade das situações, impondo-lhes o mesmo tratamento jurídico significaria conferir tratamento idêntico a situações jurídicas distintas, o que ofende o princípio da isonomia.

Com efeito, o princípio da isonomia assegura tratamento equânime àqueles que se encontram na mesma situação jurídica, conforme preciosa lição de Nelson Nery Jr. e Rosa Maria de Andrade Nery (2022, p. 143): “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.

A distinção dessas duas situações exige tratamento jurídico distinto.

Para o risco comum a doutrina e a jurisprudência conferem um tratamento mais obediente à formalidade haja vista que não há situação de urgência, enquanto que no caso de risco grave e iminente

7 A diferença entre greve ambiental de risco comum e greve ambiental de risco grave e iminente será explicada mais detidamente no próximo item deste artigo.

não há exigência de cumprimento dos riscos formais para deflagração da greve.

A greve ambiental de risco comum é aquela na qual os trabalhadores reivindicam melhores condições gerais de trabalho. A título de exemplo cita-se a implantação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que substituiu o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) previsto também no art. 157 da CLT e na NR 9 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; criação e instalação criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), conforme art. 163 da CLT e NR 5 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; diminuição de longas jornadas de trabalho e cumprimento dos intervalos inter e intrajornadas (Melo, 2017, p. 126-127). São situações que geram prejuízo à saúde dos trabalhadores após longo prazo (Medeiros; Costa, 2021, p. 555).

Nesse caso, em razão da ausência de situação de emergência que configure risco imediato à vida ou à segurança do trabalhador, será indispensável o cumprimento das exigências da Lei de Greve.

Será obrigatória a convocação dos trabalhadores para uma assembleia geral de aprovação das reivindicações (caput do art. 4º da Lei n. 7.783/1989), encaminhamento da pauta ao tomador de serviços com a solicitação de abertura de negociações, aviso prévio dado ao empregador e à população em caso de atividades essenciais acerca da paralisação (parágrafo único do art. 3º e art. 13) e atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (caput do art. 11) (Melo, 2017, p. 127).

A greve ambiental de risco grave e iminente é aquela na qual o risco para a saúde e segurança do trabalhador é imediato. Ou seja, há risco incontroverso causador de acidente sem possibilidade de ser evitado (Melo, 2017, p. 127). Esse risco pode atingir não só direitos fundamentais dos trabalhadores mas também da população que esteja exposta à atividade (Medeiros; Costa, 2021, p. 555).

Em auxílio à compreensão do que seria risco grave e iminente utiliza-se o conceito estabelecido no item 3.2.1 da NR 3 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego: “Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.”

Nessa situação de risco grave e iminente não há exigência de cumprimento dos requisitos prévios para deflagração da greve. Isso porque não há tempo para o cumprimento desses requisitos formais quando a vida do trabalhador está em risco. O art. 13 e alínea “f” do art.

19 da Convenção n. 155 da OIT autorizam a interrupção imediata da prestação de serviço pelo trabalhador em caso de greve e iminente risco à sua saúde e segurança.

A greve ambiental para defesa da saúde e segurança do trabalhador em face de grave e iminente risco prescinde das formalidades exigidas na Lei n. 7.783/1989 em vista que o direito humano fundamental de proteção à vida não pode ser obstaculizado por qualquer formalidade:

Dessa forma, tratando-se a greve ambiental de um direito - instrumental para defesa e implementação imediata do direito material - saúde, integridade física e vida -, não pode esse direito ser desconsiderado pela simples omissão ou impossibilidade de cumprimento de meros requisitos formais, como, por exemplo, a comunicação da deflagração do movimento, como requer a mencionada Lei n. 7.783/89 (arts. 3º e 13). O direito de proteção à vida, em relação à obrigação formal de comunicação da greve, é considerado um supradireito (Melo, 2017, p. 128).

A única formalidade exigida para a deflagração de greve ambiental de risco grave e iminente encontra-se prevista na alínea “f” da Convenção n. 155 da OIT.

Deverão os trabalhadores informar imediatamente o seu superior hierárquico imediato sobre o perigo iminente e grave para sua segurança ou saúde no exercício de determinada atividade. Após essa comunicação os trabalhadores poderão interromper a prestação de serviço. A paralisação durará até que a situação de risco seja extinta (Franco Filho; Maués, 2020, p. 516-517).

Os julgados abaixo revelam que a jurisprudência do TST albergou a distinção entre greve ambiental por risco comum e greve ambiental por risco grave e iminente:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS EM GERAL DE POUSO ALEGRE E REGIÃO. 1. [...]. 2. ALEGAÇÃO DE GREVE AMBIENTAL. REQUISITOS DA LEI Nº 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 nº 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. (RO-10178-77.2015.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/12/2015).

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

riscos graves e iminentes presentes nos locais de trabalho. No caso, a greve foi realizada em razão das seguintes reivindicações: participação nos lucros e resultados; fornecimento gratuito do convênio médico a todos os trabalhadores e seus dependentes; imediata melhoria na qualidade das cestas básicas; regularização dos documentos inerentes à CIPA; imediata regularização no vestiário e sanitários da Empresa; melhoria no refeitório; carga horária de 12 (doze) horas e banco de horas. Infere-se que, ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores está relacionada com a preservação da saúde física e psicológica da categoria, as reivindicações da categoria, que motivaram a eclosão da greve, ou são de discutível configuração do que tem sido chamado pela doutrina de “greve ambiental” ou não se enquadram nas hipóteses de risco grave e iminente, a ponto de legitimar a deflagração da greve sem a observância dos requisitos formais da Lei nº 7.783/89. Precedente da SDC. Recurso ordinário a que se dá provimento. [...] (RO-1001747-35.2013.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 19/05/2017).

A greve ambiental de risco grave e iminente é guiada pelos princípios da prevenção e da precaução.

O princípio da prevenção tem como origem a Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano de 1972. Consta no preâmbulo da Convenção de Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito de 1989; preâmbulo da Convenção-Quadro sobre Diversidade Biológica de 1992. Também consta no princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992.

No plano legal está expressamente previsto no inciso III do art. 2º da Lei n. 9.433/1997 (Política Nacional de Recursos Hídricos), parágrafo único do art. 6º da Lei n. 11.428/2006 (Lei da Mata Atlântica), art. 3º da Lei n. 12.187/2009 (Lei da Política Nacional sobre Mudança do Clima), inciso I do art. 6º da Lei n. 12.305/2010 (Lei de Resíduos Sólidos) e incisos I e II do art. 3º da Lei n. 13.153/2015 (Política Nacional de Combate à Desertificação e Mitigação dos Efeitos da Seca).

É empregado nas hipóteses nas quais se tem certeza sobre as consequências danosas de uma atividade já comprovada. Cabe ao agente econômico evitar os riscos laborais conhecidos, ou seja, e relação de causalidade entre o dano e a atividade são cientificamente demonstráveis (Feliciano, 2021, p. 118).

Já o princípio da precaução foi inicialmente previsto no Princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992.

O inciso V do art. 2º da Lei n. 6.938/1981 consagrou esse princípio ao estabelecer “controle e zoneamento das atividades potencial ou efetivamente poluidoras. E o art. 9º ao prever os instrumentos da avaliação de impactos ambientais (inciso III) e o licenciamento e a revisão de atividades efetivas ou potencialmente poluidoras (inciso IV) também consagrou esse princípio.

Os incisos IV e V do § 1º do art. 225 da CF/1988 também tratam do princípio da precaução ao exigir estudo prévio de impacto ambiental.

Mas foi o art. 1º da Lei n. 11.105/2005 (Lei de Biossegurança) que consagrou de forma expressa o princípio da precaução.

Posteriormente esse princípio constou no parágrafo único do art. 6º da Lei n. 11.428/2006 (Lei da Mata Atlântica), art. 3º da Lei n. 12.187/2009 (Lei da Política Nacional sobre Mudança do Clima), inciso I do art. 6º da Lei n. 12.305/2010 e caput do art. 3º da Lei n. 12.187/2019 (Política Nacional sobre Mudança do Clima).

Também é encontrado na alínea “a” do art. 12 da Convenção n. 155 da OIT.

Aplica-se às situações nas quais a atividade gera um risco incerto sobre o qual não há ainda certeza científica sobre suas consequências. Consagrou-se na expressão *in dubio pro natura* e no contexto do meio ambiente do trabalho na expressão *in dubio pro homine* (Feliciano, 2021, p. 118).

Enfim, enquanto a prevenção implica na adoção de medidas para identificar, corrigir ou evitar danos previsíveis, a precaução evita uma situação de risco ainda não perfeitamente delimitado pela ciência (Medeiros; Costa, 2021, p. 562).

Assim, sugere-se como tratamento para greve ambiental a seguinte disposição: no caso de greve ambiental de risco comum que se apresenta como greve típica a observância dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989 pois esta é específica para as greves típicas; já para a greve ambiental de risco grave e iminente devem-se observar os princípios da prevenção e da precaução e a aplicação da Convenção n. 155 da OIT pois está é específica para esse tipo de greve e é mais benéfica.

8 Conclusão

O meio ambiente do trabalho não se resume à realidade espacial

(riscos físicos, químicos e biológicos) pois envolve também a técnica empregada durante a execução das atividades e a interação humana. Somente uma compreensão interdisciplinar do conceito de meio ambiente do trabalho atende ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Com isso, o meio ambiente do trabalho é a conjugação de fatores naturais resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos e às relações interpessoais que afetam a segurança e a saúde física e mental do trabalhador.

Cumpra observar que a proteção conferida pelo inciso XXII do art. 7º e art. 225 da CF/1988 não faz qualquer distinção entre o empregado com vínculo empregatício e os demais trabalhadores. Todos os trabalhadores são titulares do direito ao meio ambiente do trabalho seguro.

Nesse contexto é preciso admitir que esse direito por envolver valor inestimável, qual seja, a segurança e a saúde do trabalhador, exige tutela jurídica eficiente.

Ocorre que nem sempre é possível contar com a eficiência da intervenção estatal pois há situações nas quais a vida dos trabalhadores pode estar em risco iminente. Isso ocorre porque o Estado não é dotado de ubiquidade de modo que não pode garantir satisfatoriamente os direitos e reprimir de forma eficiente toda e qualquer lesão ou ameaça a direito.

Assim, em algumas situações a legislação admite a autotutela. Uma dessas formas de autotutela admitidas na lei é a greve que consiste num direito fundamental instrumental. Esse direito não se esgota em si mesmo. Destina-se a garantir outro direito.

É uma espécie de autotutela na qual os trabalhadores paralisam a prestação de serviço com o fim de obterem uma pretensão atendida pelo empregador.

A greve é um direito individual, pois cabe a cada trabalhador deliberar sobre a conveniência e oportunidade de exercê-lo. Mas seu exercício concreto somente ocorre de forma coletiva. A paralisação individual da prestação de serviços consiste no direito individual de resistência (*jus resistantiae*). A recusa a cumprir ordem ilícita consiste em exercício regular de direito previsto no art. 187 e inciso I do art. 188 do CC/2002, além de ter amparo no inciso II do art. 5º da CF/1988 pois ninguém pode ser obrigado a fazer aquilo que não é exigido pela lei.

Logo, a greve ambiental é um instrumento de autodefesa da coletividade dos trabalhadores cuja finalidade é assegurar na sua

dimensão imediata um ambiente de trabalho seguro e saudável e numa dimensão mediata proteger a vida e a dignidade do trabalhador.

Os parâmetros normativos para o tratamento da greve ambiental consistem na reunião da Convenção n. 155 da OIT que ostenta a condição de norma supralegal, a Lei n. 7.783/1989 e os princípios da prevenção e da precaução.

Mas para analisar qual o tratamento a ser dado à greve ambiental é preciso adotar como gradiente o potencial do risco.

Para a greve de risco comum assim considerada aquela na qual os trabalhadores reivindicam melhores condições gerais de trabalho e que não há imediato à vida ou à segurança do trabalhador, será indispensável o cumprimento das exigências da Lei de Greve. Isso porque a greve ambiental de risco comum é uma greve típica que não difere da greve na qual os trabalhadores reivindicam os demais direitos trabalhistas.

Já na greve ambiental de risco grave e iminente prescinde das formalidades exigidas na Lei n. 7.783/1989 em vista que o direito humano fundamental de proteção à vida não pode ser obstaculizado por qualquer formalidade.

Por risco grave e iminente adota-se o conceito estabelecido no item 3.2.1 da NR 3 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego: "Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador."

Nessa situação de risco grave e iminente não há exigência de cumprimento dos requisitos prévios para deflagração da greve. Aplica-se o art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT que autorizam a interrupção imediata da prestação de serviço pelo trabalhador em caso de greve e iminente risco à sua saúde e segurança do trabalhador.

Com isso, diferentemente da greve ambiental de risco comum e demais greves típicas nas quais há suspensão do contrato de trabalho, na greve ambiental de risco grave e iminente há interrupção do contrato de trabalho o que significa que os trabalhadores sustam a prestação de serviço mas o empregador é obrigado a manter o pagamento dos salários.

Por fim, a greve ambiental é guiada pelos princípios da prevenção e da precaução.

Referências

AIRES, Mariella Carvalho de Farias. Direito de greve ambiental no

ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 34, n. 129, p. 147-174, jan./mar. 2008.

ARAÚJO, Fernando Silva de; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Greve ambiental e direito de resistência: a autotutela dos trabalhadores em defesa da sanidade no ambiente de trabalho. In: MARANHÃO, Ney; URIAS, João; FELICIANO, Guilherme Guimarães (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. v. 3, p. 293-300.

BOBBIO, Norberto. *As ideologias e o poder em crise*. 4. ed. Tradução: João Ferreira. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. *Decreto n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. *Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). *RE 201819 / RJ*. Sociedade civil sem fins lucrativos. União Brasileira de Compositores [...]. Relatora: Min. Ellen Gracie, 11 de outubro de 2005. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente.=201819&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *ADI 1480 MC*. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Convenção nº 158 OIT [...]. Relator: Celso de Mello, 4 de setembro de 1997. Disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=1480%2Fadi&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *ADI 3540 MC*. Meio ambiente. Direito à preservação de sua integridade [...]. Relator: Min. Celso de Mello, 1 de setembro de 2005. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=3540%2Fadi&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *RE 466343*. Prisão civil. Depósito. Depositário infiel [...]. Relator: Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=466343%2Fre&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *RR-105500-32.2008.5.04.0101*. Recurso de revista. Reintegração do emprego. Dispensa arbitrária [...]. Relatora: Min. Rosa Maria Weber, 29 de junho de 2011. DEJT 05/08/2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RO-1001747-35.2013.5.02.0000*. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário. Movimento paredista definido pela doutrina como greve ambiental [...]. Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda, 15 de maio de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RO-10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos Trabalhadores em

Transportes Rodoviários de Cargas em Geral [...]. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RODC-16800-18.2004.5.01.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Movimento paredista. Caracterização. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 8 de maio de 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

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

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DINIZ, Maria Helena. *Norma constitucional e seus efeitos*. 8. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Princípios do direito ambiental do trabalho. O meio ambiente do trabalho, a norma jurídica labor-ambiental e os direitos labor-ambientais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.). *Curso de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Matrioska, 2021. p. 112-127.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Européia e no Mercosul*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAUÉS, Perlla Barbosa Pereira. Greve ambiental trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade humana do trabalhador. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.) *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 507-520.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A Organização Internacional do Trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na ordem jurídica brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa et al. (coord.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 142-156.

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 38. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A opção do judiciário brasileiro em face dos conflitos entre tratados internacionais e leis internas. *Revista CEJ*, Brasília, DF, ano 5, n. 14, p. 112-20, maio/ago. 2001.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 10. ed. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino; COSTA, Maurício Evandro Campos. Greve ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.).

Curso de direito ambiental do trabalho. São Paulo: Matrioska, 2021. p. 542-562.

MELLO, Simone Barbosa de Martins. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 75, t. I, n. 6, p. 687-692, jun. 2011.

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

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias; MATTA, Vanessa Maia de Queiroz. Suprlegalidade das convenções da OIT e importância da ratificação da Convenção n. 190 diante dos riscos pandêmicos. *Revista LTr*, São Paulo, ano 86, t. II, n. 10, p. 1265-1274, out. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Constituição Federal*. 8. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

NORONHA, Eduardo Garuti. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. *Lua Nova*, São Paulo, n. 76, p. 119-168, 2009.

PINHEIRO, Marcio Alves; SILVA, Geórgia Carvalho; MENDES, Auliete de Paula. A autotutela como meio legal de defesa de direitos. *Portal Jurídico Investidura*, Florianópolis, 3 jul. 2010. Disponível em: investidura.com.br/ufsc/85-processo-civil/165074-a-autotutela-como-meio-legal-de-defesa-de-direitos. Acesso em: 1 maio 2023.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SÃO PAULO (Estado). *Constituição Estadual, de 5 de outubro de 1989*. São Paulo: Assembleia Legislativa, 1989. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 4 maio 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MACHADO, Paulo Affonso Leme; FENSTERSEIFER, Tiago. *Constituição e legislação ambiental comentadas*. São Paulo: Saraiva, 2015.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. *Capitalismo humanista*. Petrópolis: KBR, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 44. ed. rev. e atual. até Emenda Constitucional n. 125, de 14.7.2022. São Paulo: Malheiros, 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

SOARES, Guido Fernando Silva. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Atlas, 2002. v. 1.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Responsabilidade pelo abuso do direito de greve. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 37-44, 1993.