



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
CURSO DE DOUTORADO

IGOR DE OLIVEIRA ZWICKER

GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL: Propostas para a sua efetividade

BELÉM
2021

IGOR DE OLIVEIRA ZWICKER

GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL: Propostas para a sua efetividade

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará, para obtenção do grau de Doutor.

Área de concentração: Direitos Humanos.

Linha de pesquisa: Constitucionalismo, Democracia e Direitos Humanos.

Temática: Relações Privadas e Direitos Fundamentais.

Orientadora: Professora Doutora Pastora do Socorro Teixeira Leal.

BELÉM

2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a)
autor(a)**

- Z98g Zwicker, Igor de Oliveira.
Greve ambiental individual : Propostas para a sua
efetividade / Igor de Oliveira Zwicker. — 2021.
162 f.
- Orientador(a): Prof^a. Dra. Pastora do Socorro Teixeira
Leal
Coorientador(a): Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Pará,
Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação
em Direito, Belém, 2021.
1. Greve ambiental individual. 2. Autotutela
constitucional. 3. Proteção da vida e da saúde. 4.
Propostas. I. Título.

CDD 341.661

TERMO DE APROVAÇÃO

GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL: Propostas para a sua efetividade

IGOR DE OLIVEIRA ZWICKER

Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Direito, no Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará, pela comissão formada pelos professores:

Orientadora: Professora Doutora Pastora do Socorro Teixeira Leal
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Membros: Professor Doutor Ney Stany Morais Maranhão
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Professora Doutora Gisele Santos Fernandes Góes
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Professora Doutora Carla Noura Teixeira
Universidade da Amazônia (Unama)

Professora Doutora Agatha Gonçalves Santana
Universidade da Amazônia (Unama)

Belém, 21 de dezembro de 2021.

*Ao Arthur e ao Jonan,
os amores da minha vida.*

AGRADECIMENTOS

Estudar na Universidade Federal do Pará foi incrível! Tive a oportunidade de conviver com um corpo docente e um corpo discente altamente qualificados.

Agradeço à minha Orientadora, querida Profa. Pastora do Socorro Teixeira Leal, que me acolhe(u), desde sempre. Ter estado ao seu lado, na Academia, desde o Mestrado e agora no Doutorado, foi incrível! Obrigado por tudo!

Ao querido Prof. Ney Stany Morais Maranhão, fonte inesgotável de aprendizado.

À querida Profa. Gisele Santos Fernandes Góes, que me instiga sempre a evoluir no pensamento crítico.

Ao querido Prof. Océlio de Jesús Carneiro de Morais, divisor de águas na minha carreira acadêmica, sendo ele o incentivo para ingressar no Mestrado; o Doutorado foi uma consequência natural.

Ao querido Prof. Breno Baía Magalhães, sempre disposto a ouvir e a orientar.

Ao querido Prof. Saulo Monteiro Martinho de Matos, pelos tão bons momentos que passamos com ele.

Ao querido Prof. Antônio Gomes Moreira Maués, o “grande primeiro impacto” do Doutorado, no melhor sentido da palavra. Suas aulas são fantásticas!

À querida Profa. Jane Felipe Beltrão, com quem tanto aprendi.

À querida Profa. Zélia Amador de Deus, pela tarde inesquecível. Tenho muita saudade daquela palestra e dos momentos lindos que se sucederam naquela linda tarde.

Às queridas Profas. Carla Noura Teixeira e Agatha Gonçalves Santana, por disponibilizarem seus tempos para comporem a minha Banca de defesa da tese de doutoramento.

Diante de tantos mestres, *só sei que nada sei*. O Direito é uma das minhas maiores paixões e alegrias; aprender com tantos mestres é uma honra e uma grande alegria, motivo de júbilo!

Aos queridos colegas Alexandre Pereira Bonna, Clarice Costa Teles, Flavia Haydée Almeida Lopes, Gilberto Guimarães Filho, Johny Fernandes Giffoni, José Alberto Soares Vasconcelos, José Carlos Souza Azevedo, Juliana Andrea

Oliveira, Karime Ferreira Mouta, Olinda Magno Pinheiro, Omar Conde Aleixo Martins e Emeline Gaby Pessoa, pela convivência e pelo aprendizado mútuo.

Agradeço à minha família, sempre.

Em especial ao meu marido, Arthur, meu lindo filho, Jonan, minha mãe, Ana Rosa, e meus irmãos, Vanessa e José. E pela memória de meu amado pai, Raimundo, minha amada tia-madrinha, Fafá, minha querida avó, Helena, e meu lindo e amado tio, Jonan, que dá nome ao meu primeiro filho.

A Bíblia fala, na Segunda Carta de Paulo aos Coríntios, capítulo 5, versículo 17, que se alguém está em Cristo, nova criatura é; as coisas antigas já passaram, eis que surgiram coisas novas.

Jesus Cristo, nosso Rei e Salvador, operou esse lindo milagre quando me permitiu, em sua infinita misericórdia, amor, e compaixão, ser pai do meu filho Jonan. Nova criatura sou, o que é antigo já passou, e tudo se fez novo. Ser pai é a minha maior alegria, é tudo que tenho de mais importante, de mais lindo, de mais feliz, de mais amoroso, de mais incrível.

E esse lindo bebê foi gerado com você, Arthur, meu amor!

Rogo ao Poder Judiciário que, um dia, adquira a sensibilidade necessária para conduzir os processos (vidas). Não é justificável tantos anos na fila da adoção! Não é razoável tirar de nós a força e o vigor para haver filhos e filhas em adoção!

Se não fosse a irrazoável duração do processo e a não garantia de celeridade, nossa casa já estava cheia, repleta de filhos e filhas! Meu primeiro filho, meu grande e maior amor puro, chegou passados quase quatro anos; e já estamos tentando há quase um ano voltar à fila da adoção, em que pese o Estatuto da Criança e do Adolescente garantir um procedimento simplificado nas habilitações subsequentes.

Rogo que, em meio a tantas dissertações, teses e belas teorias, juízes, juízas, servidores e servidoras se comprometam em entregar o bem da vida!

“A greve constitui, sempre, uma manifestação de liberdade constitucionalmente reconhecida e, como tal, não suscetível de constrangimentos jurídicos, salvo em se tratando de casos de subversão do ordenamento constitucional.”

Decisão da Corte Constitucional italiana, de 1974 (NASCIMENTO, 2000, p. 373).

RESUMO

A Convenção n. 155 da OIT, um tratado internacional de direitos humanos que ostenta a posição hierárquico-normativa de supralegalidade no ordenamento jurídico-constitucional brasileiro, prevê a possibilidade de deflagração da greve, na sua espécie ambiental, para a autotutela da vida ou da saúde, por um único trabalhador. O problema da pesquisa reside na (in)eficácia da Convenção n. 155 da OIT, pela série de entraves que militam em favor da sua ineficácia: a vulnerabilidade do trabalhador; a falta de proteção ao grevista ambiental e a dificuldade de reconhecimento da garantia de emprego; a falta de fortalecimento de proteções antidiscriminação; a falta de reconhecimento do direito de recusar as situações de trabalho que envolvam um risco iminente e grave para a vida ou a saúde; deficiência na governança coletiva do ambiente de trabalho; a inexistência de um adequado exercício ao direito à informação ambiental, em seus três níveis (direito de informar, direito de se informar e direito de ser informado); e o desconhecimento técnico do trabalhador, para exercer adequadamente a autotutela. A pesquisa se aprofunda no instituto da greve ambiental individual e o objetivo geral é o de buscar meios de garantir a efetividade na sua deflagração, por um único trabalhador. A pesquisa se apresenta teórica, para a delimitação da greve ambiental no seu viés individual; jurisprudencial, para reconhecimento do sentido e alcance do instituto na iterativa, atual e notória jurisprudência do TST; e empírica, para verificação da efetividade da greve ambiental. Os resultados demonstram que, atualmente, a greve ambiental individual não é efetiva, carecendo de propostas para a sua efetividade. Conclui-se com a apresentação de propostas para a sua efetividade: a cautela no reconhecimento da abusividade da greve ambiental individual, com perquirição sobre a ampla informação oferecida ao trabalhador, para que pudesse exercer esse direito/garantia; a inversão do ônus da prova, em benefício do trabalhador; a comunicação a outros atores sociais e não apenas ao superior hierárquico direto do trabalhador; a tomada de decisão apoiada, com recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa; a garantia de indenidade para o seu livre exercício, sem o temor de represália patronal; e a proteção da autotutela como um corolário intrínseco da liberdade de associação, com presunção de que o trabalhador agiu de boa-fé na defesa da sua vida ou saúde.

Palavras-chave: Greve ambiental individual; Autotutela constitucional; Proteção da vida e da saúde; Propostas.

ABSTRACT

The ILO's Convention n. 155, an international human rights treaty that bears the hierarchical-normative position of supralegality in the Brazilian legal-constitutional system, provides for the possibility of triggering an environmental strike for the self-protection of life or health, by a single worker. The research problem rests in the (in)effectiveness of ILO's Convention n. 155, due to the series of obstacles that militate in favor of its ineffectiveness: the worker's vulnerability; the lack of protection for the environmental striker and the difficulty in recognizing the guarantee of employment; the lack of strengthening of anti-discrimination protections; the lack of recognition of the right to refuse work situations that involve an imminent and serious risk to life or health; deficiency in the collective governance of the work environment; the inexistence of an adequate exercise of the right to environmental information, at its three levels (right to inform, right to seek information, and right to be informed); and the worker's lack of technical knowledge to adequately exercise self-protection. The research goes deeper into the institute of the individual environmental strike and the general objective is to seek ways to guarantee the effectiveness of its outbreak, by a single worker. The research presents itself theoretical, for the delimitation of the environmental strike in its individual bias; jurisprudential, to recognize the meaning and scope of the institute in the iterative, current and notorious jurisprudence of the Superior Labor Court; and empirical, to verify the effectiveness of the environmental strike. The results show that, currently, the individual environmental strike is not effective, lacking proposals for its effectiveness. It concludes with the presentation of proposals for its effectiveness: caution in recognizing the abusiveness of individual environmental strikes, with inquiry into the extensive information offered to workers, so that they could exercise this right/guarantee; a reverse onus clause, that shifts the burden of proof onto the employer; the communication to other social actors and not just to the worker's direct superior; a supported decision-making, with recourse to technical advisers outside the company; the guarantee of indemnity for its free exercise, without fear of employer reprisal; and the protection of self-protection as an intrinsic corollary of freedom of association, with the presumption that the worker acted in good faith in defense of his life or health.

Keywords: *Individual environmental strike; Constitutional self-protection; Protection of life and health; Proposals.*

RÉSUMÉ

La Convention n. 155 de l'OIT, un traité international des droits humains qui porte la position hiérarchique-normative de supralégalité dans le système juridique-constitutionnel brésilien, prévoit la possibilité de déclencher une grève, dans sa nature environnementale, pour l'autoprotection de la vie ou de la santé, par un seul travailleur. Le problème de la recherche réside dans l'(in)efficacité de la Convention n. 155 de l'OIT, en raison de la série d'obstacles qui militent en faveur de son inefficacité: la vulnérabilité du travailleur; le manque de protection du gréviste écologiste et la difficulté à reconnaître la garantie de l'emploi; le manque de renforcement des protections contre la discrimination; l'absence de reconnaissance du droit de refuser des situations de travail comportant un risque imminent et grave pour la vie ou la santé; déficience dans la gouvernance collective de l'environnement de travail; l'inexistence d'un exercice adéquat du droit à l'information environnementale, à ses trois niveaux (droit d'informer, droit de rechercher des informations et droit d'être informé); et le manque de connaissances techniques du travailleur pour exercer adéquatement son autoprotection. La recherche approfondit l'institut de la grève environnementale individuelle et l'objectif général est de rechercher les moyens de garantir l'efficacité de son déclenchement, par un seul travailleur. La recherche se présente théorique, pour la délimitation de la grève environnementale dans son parti pris individuel; jurisprudence, pour reconnaître le sens et la portée de l'institut dans la jurisprudence itérative, actuelle et notoire du TST; et empirique, pour vérifier l'efficacité de la grève environnementale. Les résultats montrent qu'actuellement, la grève environnementale individuelle n'est pas efficace, faute de propositions pour son efficacité. Il se termine par la présentation de propositions pour son efficacité: prudence dans la reconnaissance du caractère abusif des grèves individuelles pour l'environnement, avec enquête sur l'abondante information offerte aux travailleurs, afin qu'ils puissent exercer ce droit/garantie; le renversement de la charge de la preuve, au profit du travailleur; communication avec les autres acteurs sociaux et pas seulement avec le supérieur direct du travailleur; prise de décision assistée, avec recours à des conseillers techniques extérieurs à l'entreprise; la garantie d'une indemnité pour son libre exercice, sans crainte de représailles de l'employeur; et la protection de l'autoprotection comme corollaire intrinsèque de la liberté d'association, avec la présomption que le travailleur a agi de bonne foi pour défendre sa vie ou sa santé.

Mots-clés: Grève environnementale individuelle; Autoprotection constitutionnelle; Protection de la vie et de la santé; Propositions.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ARE	Recurso extraordinário com agravo
Art(s).	Artigo(s)
CADH	Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)
CCB	Código Civil Brasileiro de 2002
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIPATR	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho de 1943
CLS	Comitê de Liberdade Sindical
CPC	Código de Processo Civil de 2015
CPNR	Comissão Permanente Nacional Rural
CPRR	Comissão Permanente Regional Rural
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CRP	Constituição da República Portuguesa de 1976
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
DCG	Dissídio Coletivo de Greve
DOU	Diário Oficial da União
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC	Emenda Constitucional
ECO-1992	Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento
GLP	Gás Liquefeito de Petróleo
HC	<i>Habeas corpus</i>
HIV	<i>Human immunodeficiency virus</i> (vírus da imunodeficiência humana)
JT	Justiça do Trabalho
LC	Lei Complementar
MPE	Ministério Público Estadual
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPU	Ministério Público da União
MPv	Medida Provisória

MTb	Ministério do Trabalho
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PA/CADH	Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador)
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
RE	Recurso extraordinário
REsp	Recurso especial
RFB	República Federativa do Brasil
ROT	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve
RR	Recurso de revista
SDC	Seção Especializada em Dissídios Coletivos
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SESTR	Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TP	Tribunal Pleno
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
2	A GREVE AMBIENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL E EXPRESSÃO DOS DIREITOS HUMANOS	20
2.1	A garantia fundamental à greve ambiental.....	20
2.1.1	Dever geral de não degradar o meio ambiente.....	22
2.1.2	Garantia de tutela de direitos eminentemente fundamentais	24
2.2	A greve ambiental como expressão dos direitos humanos.....	25
2.3	Viés marcadamente humanitário	26
3	A GREVE AMBIENTAL COMO EXPRESSÃO DA AUTOTUTELA LABOR-AMBIENTAL	28
3.1	Uma típica modalidade de autotutela constitucionalizada.....	28
3.1.1	Comunicação com o conteúdo básico do art. 5º da CRFB	33
3.1.2	Sintonia axiológica com o art. 7º, XXII, da CRFB	34
3.1.3	Direito fundamental a um meio ambiente sadio.....	35
3.2	Tutela labor-ambiental	37
3.2.1	Tutela da vida e da saúde	42
3.3	Greves típicas e atípicas.....	45
3.3.1	Críticas ao entendimento do TST	47
3.3.2	A greve prevista na Lei n. 7.783/1989 e a greve ambiental	49
4	A GREVE AMBIENTAL ENQUANTO MOVIMENTO PAREDISTA INDIVIDUAL E SINGULAR.....	51
4.1	Exercício individual de um direito coletivo	51
4.2	Requisitos para a deflagração da greve ambiental individual	52
4.2.1	Exercício regular de um direito (<i>prima facie</i>)	52
4.2.1.1	Crítica ao entendimento do TST	59
4.2.2	O direito fundamental à informação como condição para o exercício da greve ambiental	60
4.2.2.1	Um direito fundamental de quarta dimensão	60
4.2.2.2	Os três níveis do direito à informação ambiental	61
4.2.2.3	Direito de acesso ao Direito e à informação jurídica.....	63
4.2.2.4	A certeza ambiental e seu nível de perfeição e indiscutibilidade, na medida do razoável e do possível	64

4.2.3	Os requisitos da Convenção n. 155 da OIT.....	83
4.2.3.1	“...consequências injustificadas...”	83
4.2.3.2	“...julgar necessário...”	84
4.2.3.3	“...interromper uma situação de trabalho...”	85
4.2.3.4	“...motivos razoáveis...”	87
4.2.3.5	“...perigo iminente e grave...”	88
4.2.3.6	“...caráter contínuo...”	97
4.2.3.7	“...sua vida ou sua saúde...”	98
5	DIREITO ESTRANGEIRO.....	99
5.1	Da importância e reconhecimento globais.....	99
5.2	As fraquezas da Convenção n. 155 da OIT.....	100
5.2.1	Fortalecimento de proteções antidiscriminação.....	101
5.2.2	Reconhecimento do direito de recusar o trabalho inseguro	102
5.2.3	Governança coletiva do ambiente de trabalho	103
5.3	A ineficácia global da greve ambiental individual	105
6	PROPOSTAS PARA A EFETIVIDADE.....	107
6.1	Abuso do direito de greve ambiental.....	108
6.2	Inversão do ônus da prova.....	109
6.3	Informação imediata e outras comunicações institucionais	114
6.3.1	A flagrante desproporcionalidade na imposição de ônus ao trabalhador na caracterização do risco grave e iminente	114
6.3.2	A questão da incerteza.....	118
6.3.3	Comunicações institucionais	121
6.3.3.1	Ministério Público	121
6.3.3.1.1	MPT	122
6.3.3.1.2	MPF ou MPE.....	124
6.3.3.1.3	Sindicatos e associações de classe	126
6.3.3.1.4	MTP e SRTE.....	128
6.3.3.1.5	CIPA	132
6.3.4	Tomada de decisão apoiada	132
6.3.5	Garantia de indenidade para o livre exercício da garantia fundamental de greve ambiental sem o temor de represália patronal.....	135
6.3.6	A proteção do direito de recusar trabalho inseguro como um corolário intrínseco da liberdade de associação	139

7	CONCLUSÃO	141
	REFERÊNCIAS	145

1 INTRODUÇÃO

A Convenção n. 155 da OIT é um tratado internacional de direitos humanos que, por não ter sido aprovado pelo quórum do art. 5º, § 3º, da CRFB, introduzido pela EC n. 45/2004, não ostenta posição hierárquico-normativa de constitucionalidade (não equivale a uma EC); porém, segundo a iterativa, atual e notória jurisprudência do STF (RE n. 349.703; RE n. 466.343, com repercussão geral reconhecida, no mérito; HC n. 87.585; e HC n. 92.566), por ser um tratado de direitos humanos, ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade.

A partir dos arts. 12, “a”, 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, é possível afirmar que aquele que contrata deve oferecer aos seus trabalhadores, sejam da iniciativa pública (servidores públicos em sentido estrito ou empregados públicos) ou privada, estejam em uma relação jurídico-administrativa ou meramente contratual, uma certeza de que o meio ambiente do trabalho não implicará em perigo algum, na medida do razoável e do possível.

Também se pode afirmar que os trabalhadores estarão protegidos de consequências injustificadas e, sempre que julgarem necessário, poderão interromper uma situação de trabalho que, por motivos razoáveis, considerem envolver um risco iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde e, em determinados casos, um risco iminente e grave para a vida ou a saúde de terceiros.

Nesses casos, o trabalhador informará ao seu superior hierárquico direto, imediatamente, sobre a referida situação de trabalho, e, enquanto aquele que contrata não tiver tomado todas as medidas corretivas que se façam necessárias, a relação contratual ou institucional ficará interrompida, não sendo possível se exigir a volta ao trabalho.

A interrupção do contrato de trabalho ou da relação jurídico-administrativa, nos moldes definidos pela Convenção n. 155 da OIT, é considerada uma forma atípica de greve, e tem aptidão para promover a tutela labor-ambiental para proteção da vida ou da saúde do trabalhador.

A greve tradicional, prevista na Lei n. 7.783/1989, já assegura aos trabalhadores a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços ao empregador, competindo àqueles decidir sobre a oportunidade de deflagrar o movimento paredista e os interesses que defenderão.

A greve ambiental, porém, prevista na Convenção n. 155 da OIT, confere ao trabalhador, individualmente considerado, a possibilidade de deflagrar greve ambiental, para a autotutela da sua vida ou da sua saúde, com a interrupção do contrato de trabalho e a garantia de todos os salários do período (ao contrário da greve prevista da Lei n. 7.783/1989, que conduz à suspensão do contrato de trabalho, sem garantia salarial).

Porém, a greve ambiental individual é eficaz? O trabalhador, individualmente considerado, tem à sua disposição as ferramentas necessárias para, em ato solitário, autotutelar a sua vida ou a sua saúde? Há casos de deflagração da greve ambiental no Brasil ou no resto do mundo? Como o trabalhador pode exercer esse direito/garantia sem sofrer qualquer tipo de retaliação?

Identifica-se, então, a partir do paradigma da eficácia da greve ambiental, o problema da pesquisa: o que falta para que haja mais efetividade da Convenção n. 155 da OIT, no ponto em que normatiza o instituto da greve ambiental? Que caminhos o trabalhador pode percorrer? Há outros atores sociais que podem dar suporte ao trabalhador e até intermediar a greve ambiental? Há meios idôneos, no ordenamento jusconstitucional brasileiro, que podem garantir o livre exercício desse direito/garantia pelo trabalhador?

A importância do problema de pesquisa se revela nos impactos jurídicos, econômicos, sociais e políticos que a resolução do problema trará, diante da efetiva tutela labor-ambiental em face de um risco iminente e grave à vida ou à saúde – esta última não a mera ausência de doença ou enfermidade, mas um estado completo de bem-estar físico, mental ou social.

O objeto da pesquisa é a greve ambiental individual, do trabalhador individualmente considerado, que procede à autotutela da sua vida ou da sua saúde, diante de uma situação de trabalho que lhe acarrete um risco iminente e grave.

O objetivo geral é a busca por meios de garantia da efetividade na deflagração da greve ambiental individual, por um único trabalhador, individualmente considerado.

São objetivos específicos a compreensão da greve ambiental individual como a expressão de um direito/garantia humano/fundamental; o reconhecimento, na greve ambiental individual, de uma expressão de autotutela constitucional da defesa da vida ou da saúde; sua constitucionalidade e convencionalidade; a análise do direito estrangeiro, considerado o alcance global da Convenção n. 155 da OIT; e

a proposição de alternativas à garantia do pleno direito de deflagração da greve ambiental individual e de sua máxima efetividade de seu exercício no sistema jusconstitucional brasileiro.

A pesquisa se apresenta teórica, para a delimitação da greve ambiental no seu viés individual; jurisprudencial, para reconhecimento do sentido e alcance do instituto na iterativa, atual e notória jurisprudência do TST; e empírica, para verificação da efetividade da greve ambiental.

Assim, objetiva-se descrever, compreender e interpretar o fenômeno da greve ambiental a partir de sua deflagração individual, por um único trabalhador, para a autotutela da sua vida ou da sua saúde, diante de um risco grave e iminente, a partir de um estudo prescritivo de possíveis entraves à efetividade da greve ambiental individual para, ao final, apresentarem-se propostas para a efetividade do instituto.

Seguindo a lógica hipotético-dedutivo, a partir das hipóteses desafiadas, procura-se prescrever propostas novidadeiras para a efetividade do instituto da greve ambiental individual, a partir de um estudo essencialmente sistemático e teleológico, compreendendo-se o instituto da greve ambiental individual e a sua finalidade humanitária.

É sistemático porque somente se compreende a greve ambiental individual se se compreender o ordenamento jurídico jusconstitucional no qual este instituto está inserido, a exemplo do art. 5º, *caput*, da CRFB, que, sendo um rol de direitos fundamentais e pétreos, sem a possibilidade de redução do sentido ou alcance, resguardam e promovem a própria autotutela – onde se insere a autotutela labor-ambiental ao movimento paredista individual para proteção da vida ou da saúde.

Isso porque a CRFB, por seu art. 5º, *caput*, garante à pessoa humana a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, entre outros (rol meramente exemplificativo).

É teleológico porque, partindo-se da finalidade da greve ambiental, de proteção da vida ou da saúde do trabalhador, perquire-se quais recursos lhe são garantidos para deflagrar, individualmente, a autotutela labor-ambiental.

2 A GREVE AMBIENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL E EXPRESSÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Neste capítulo, será abordada a natureza de garantia fundamental de deflagração da greve ambiental, em razão de tal instituto tutelar inúmeros direitos fundamentais, a exemplo do direito à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

Também será abordada a natureza da Convenção n. 155 da OIT, um tratado internacional de direitos humanos onde há previsão expressa do instituto da greve ambiental, a fim de se compreender que tal instituto é expressão direta dos direitos humanos.

2.1 A garantia fundamental à greve ambiental

O catálogo de direitos fundamentais na CRFB é materialmente aberto, como manifestação legítima do Poder Constituinte Originário, (art. 5º, § 2º), cuja abertura material “faz com que tais direitos não precisem, necessariamente, fazer parte do Título II” da CRFB (KRELL, 2013, p. 2078).

Essa abertura material se revela em outros direitos fundamentais, não necessariamente positivados no art. 5º da CRFB, a exemplo dos tratados internacionais de direitos humanos, dos direitos fundamentais não escritos e implícitos na CRFB e outros direitos decorrentes do regime e dos princípios adotados pela CRFB (SARLET, 2015, p. 72).

O art.225, *caput*, da CRFB, ao prever que todos têm o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, como um bem de uso comum do povo essencial à sadia qualidade de vida, prevê, materialmente, um direito fundamental, a revelar uma importante decisão axiológica tomada pelo Poder Constituinte Originário em face de um bem imaterial, “cuja efetiva proteção depende da cooperação dos diferentes atores sujeitos às respectivas obrigações legais” (KRELL, 2013, p. 2078), daí caber ao poder público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente, para esta e para as próximas gerações.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está umbilicalmente ligado à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana, porque

busca “garantir uma vida saudável e digna a ser vivida que propicie o desenvolvimento humano, antes da mera sobrevivência” (KRELL, 2013, p. 2078).

O objeto de proteção do art. 225 da CRFB não se revela somente em seus espectros natural (ar, água, solo, flora, fauna), artificial (estética da paisagem e o ambiente construído pelo homem) e cultural (KRELL, 2013, p. 2079), e abrange, igualmente, o meio ambiente do trabalho, como quis a própria CRFB, quando enuncia, no art. 200, II e VIII, que a proteção do meio ambiente compreende o meio ambiente do trabalho.

A CRFB “estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente” (OLIVEIRA, 2011, p. 142), segundo art. 170, VI, que prevê que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e deve assegurar a todos uma existência digna, conforme ditames da justiça social, observados o princípio da defesa do meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho.

Ainda que o art. 170, *caput*, da CRFB preveja que a ordem econômica seja fundada também na livre iniciativa, uma leitura sistemática já faz identificar, no art. 1º, IV, que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito são os valores sociais do trabalho **e da** livre iniciativa.

Como não se disse valores sociais do trabalho **e a** livre iniciativa, conclui-se que o uso da preposição **da** foi motivado para demonstrar que os fundamentos da RFB são os valores sociais do trabalho **e os valores sociais da livre iniciativa**, a revelar a ineficácia da livre iniciativa destituída de valores sociais.

Nessa perspectiva, a CRFB, como gênese do direito ambiental brasileiro, ao adotar o modelo intervencionista do Estado, “busca o efetivo cumprimento de uma economia fundada na valorização do trabalho humano”, o que, por si só, não constitui enunciado meramente descritivo “e sim uma norma condicionadora que estabelece os alicerces, os fundamentos da ordem econômica brasileira” (FIORILLO, 2013, p. 1815).

Se o art. 170, VI, da CRFB estabelece a defesa do meio ambiente (nele incluído o do trabalho) como um “princípio geral da atividade econômica” e busca “a satisfação dos preceitos fundamentais” descritos no art. 1º (FIORILLO, 2013, p. 1815), além do art. 5º, § 2º, que trata formalmente, em nível positivado, da abertura material da CRFB, resta evidente o nível de fundamentalidade do meio ambiente (e

do meio ambiente do trabalho), entrelaçado aos direitos sociais trazidos, exemplificadamente, nos arts. 6º e 7º da CRFB.

2.1.1 Dever geral de não degradar o meio ambiente

Não há como se “alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho” (OLIVEIRA, 2011, p. 142).

Nessa perspectiva, a tutela do meio ambiente é eminentemente instrumental, servindo de proteção precípua a um valor maior, que é a qualidade da vida humana (SILVA, 2014a, p. 863-864).

Do art. 225, *caput*, combinado com o art. 200, II e VIII, ambos da CRFB, extrai-se um dever geral de não degradar o meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, imposto, a partir da leitura literal da norma constitucional, tanto ao poder público como à coletividade (aí incluída toda e qualquer pessoa, natural ou jurídica, que exerça uma atividade econômica).

O dever geral de não degradar o meio ambiente em geral e o meio ambiente do trabalho “implica tanto condutas positivas como abstenções no desenvolvimento das atividades humanas, inclusive aquelas que implicam uso, fruição e gozo da propriedade” (SILVA, 2014b, p. 175).

Condutas positivas a exemplo do dever de informar, fruto de interpretação literal-gramatical do art. 157, I e II, da CLT, na medida em que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas, além das inúmeras NRs do MTP (recriado pela MPv n. 1.058/2021) e da própria Convenção n. 155 da OIT.

A propriedade, na forma dos arts. 5º, XXIII, da CRFB, deve cumprir sua função social, sendo este um direito fundamental da coletividade. Ainda, há uma necessidade inafastável de que a ordem econômica se ligue diretamente à valorização do trabalho humano, devendo assegurar a todos uma existência digna, conforme ditames de justiça social, observada a norma-princípio de função social da propriedade (art. 170, *caput* e III, da CRFB).

Assim, atrelado “ao direito ao meio ambiente sadio e ao direito de propriedade”, em perfeita simbiose, “há um dever fundamental de não degradar o

meio ambiente e ele preservá-lo, bem como um dever fundamental de atendimento às necessidades sociais” (SILVA, 2014b, p. 175).

Essa urgência constitucional de exigir da propriedade (e por conseguinte do conglomerado empresarial) uma função social, marca indelével do direito civil-constitucional contemporâneo, “existe porque é o outro que tem de ser protegido na apropriação e na exploração das coisas e das propriedades. Protege-se o outro justamente porque ele precisa se realizar como pessoa” (CORTIANO JUNIOR; EHRHARDT JR.; CATALAN, 2020, p. 249).

É impossível alcançar a melhoria da condição social dos trabalhadores sem uma adequada higidez do meio ambiente do trabalho, ligado essencialmente à condição humana. Trata-se de perspectiva transfronteiriça da biopsicossocialidade: o meio ambiente do trabalho, matéria de ordem pública, de interesse de toda a coletividade, produz repercussão dentro e fora do meio ambiente do trabalho; a perspectiva transfronteiriça torna evidente que tais interesses, ainda que, *prima facie*, privados, constituem, *a posteriori*, direitos fundamentais.

É de sabença que “nem todo interesse particular pode ser qualificado como direito fundamental”, sendo o último um interesse especialmente relevante, relacionado “à proteção e à promoção da dignidade humana, que, pela sua elevada significação”, está “acima do poder das instâncias deliberativas ordinárias” (SARMENTO, 2006, p. 89).

O meio ambiente do trabalho traz, em sua natureza, interesses altamente relevantes para a sociedade, relacionados à proteção e à promoção da dignidade humana, e, por sua elevada significação, estão acima do poder de todas instâncias deliberativas, sendo reconhecidamente uma cláusula pétrea (art. 60, § 4º, IV, da CRFB), que não pode ser admoestada sequer pelo Poder Constituinte Derivado, mediante proposta de emenda à Constituição (precedente: ADI n. 939).

O meio ambiente do trabalho também tem ampla carga axiológica e de fundamentalidade, por todo o texto constitucional, em dezenas de passagens, com destaque ao art. 7º, XXII, da CRFB, compondo o núcleo duro da dignidade da pessoa humana:

A despeito de alguma divergência, a doutrina e a jurisprudência reconhecem, em termos gerais, que o mandamento de imediata aplicabilidade alcança todas as normas de direitos fundamentais, independentemente de sua localização no texto constitucional, o que, além disso, guarda sintonia com o teor literal do art. 5º, § 1º, CF, visto que este

expressamente faz referência às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais e não apenas aos direitos individuais constantes do art. 5º. A CF não estabeleceu, neste ponto, distinção expressa entre os direitos de liberdade e os direitos sociais, como o fez, por exemplo, o constituinte português, de tal sorte que todas as categorias de direitos fundamentais estão sujeitas, em princípio, ao mesmo regime jurídico” (SARLET, 2013, p. 514-515)

Todavia, parece-nos correta a doutrina majoritária ao salientar que o constituinte de 1988 conferiu o status de cláusulas pétreas aos direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira “dimensão”, sejam eles direitos de defesa ou prestacionais. Isso porque o sistema constitucional de proteção dos direitos fundamentais, cuja eficácia reforçada se revela na aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (art. 5º, § 1º), bem como na sua proteção reforçada quanto a ação erosiva do constituinte reformador (art. 60, § 4º, IV), caracteriza-se pela unicidade. Com efeito, de uma leitura sistêmica da Constituição de 1988 não se verifica hierarquia ou destaque conferido aos direitos de defesa em detrimento dos direitos prestacionais, ou de direitos de uma dimensão em prejuízo das demais. Ao contrário, percebe-se uma fina sintonia entre o constituinte de 1988 e a tese da indivisibilidade e a interdependência das dimensões de direitos fundamentais, a qual vem gozando de primazia no direito internacional dos direitos humanos. (SARLET; BRANDÃO, 2013, p. 1135-1136)

É possível, assim, falar-se em supremacia do interesse público sobre o particular, em caso de conflito (SARMENTO, 2006, p. 90); nenhum interesse de classe ou particular prevalece sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT).

2.1.2 Garantia de tutela de direitos eminentemente fundamentais

O preâmbulo da Constituição da OMS prevê que a saúde não é uma mera ausência de doença ou enfermidade, mas é um estado completo de bem-estar físico, mental e social. Assim o conceito de saúde traz em si uma dimensão biopsicossocial e abarca, a um só tempo, os espectros biológico, psicológico e sociológico humanos; segundo Padilha (2002, p. 22), o próprio capitalismo autorreconhece a relevância dessas influências na vida e na saúde dos trabalhadores.

A previsão da Constituição da OMS é repetida, formalmente, no art. 3º, “e”, da Convenção n. 155 da OIT, que ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade e imprime eficácia paralisante a qualquer norma infraconstitucional (inclusive lei complementar) que a contradiga.

Da tríade da biopsicossocialidade, o meio ambiente do trabalho deve ser visto a partir de uma visão multidimensional, capaz de compreender todas as

suas causalidades, fruto do princípio da “primazia da análise contextual de causalidades” (PADILHA, 2011, p. 238).

O processo de coletivização de direitos não apenas perpassa os direitos sociais, de segunda geração, como “continua a se manifestar até o reconhecimento de direitos de natureza difusa, como o direito ao meio ambiente” (PADILHA, 2011, p. 238).

Podemos então concluir que o direito ambiental do trabalho é “ramo do direito que se caracteriza como uma reorientação da tutela ambiental, propondo a discussão e reflexão a respeito da proteção jurídica do trabalhador no seu ambiente laboral diante de uma perspectiva de dignidade da pessoa humana” (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 13).

Dentro dessa perspectiva, o instituto da greve ambiental, por proteger o trabalhador de qualquer situação de trabalho que, razoavelmente, envolve um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde, traduz-se em uma garantia de tutela de direitos eminentemente fundamentais – à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

2.2 A greve ambiental como expressão dos direitos humanos

A greve ambiental tem previsão expressa na Convenção n. 155 da OIT, cujo objeto é a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

A Convenção n. 155 é fruto da Constituição da OIT (Conferência Geral da OIT, 10/5/1994), cujo anexo (Declaração de Filadélfia) elege princípios que devem direcionar a política dos Estados-Membros e declara, peremptoriamente, que o trabalho não é uma mercadoria.

A Convenção n. 155 da OIT, por seu conteúdo material, liga-se, essencialmente, aos direitos humanos; ao proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, em razão de o trabalho não ser uma mercadoria, a Convenção n. 155 afirma que o ser humano é mais relevante do que os meios de produção; que o ser se sobrepõe ao ter; que os interesses existenciais se sobrepõem aos patrimoniais; que a Convenção n. 155 se coloca a serviço da dignidade da pessoa humana.

A Convenção n. 155 se aplica a todas as áreas de atividade econômica inclusive vínculos de natureza institucional, inclusive no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, e protege todas as pessoas humanas que trabalham; o art.

3º, “b”, da Convenção prevê que “o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos”.

No Brasil, a Convenção foi aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 2/1992, do Congresso Nacional; foi ratificada em 18/5/1992 e promulgada por meio do Decreto n. 1.254/1994; está vigente, no Brasil, desde 18/5/1993.

O Decreto n. 1.254/1994 foi expressamente revogado pelo Decreto n. 10.088/2019, o que em nada interfere na vigência da Convenção n. 155 da OIT: a *mens legislatoris* foi de tão somente consolidar, em um único ato normativo, todas as convenções e recomendações da OIT atualmente ratificadas pelo Brasil. Nesse sentido, a Convenção n. 155 da OIT é o anexo LI do Decreto n. 10.088/2019.

Pelo objeto (segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho), a Convenção n. 155 da OIT trata de direitos essencialmente humanos, corolário da DUDH, que prevê no art. 25, § 1º, o direito a um padrão de vida que assegure saúde e bem-estar, e do PIDESC (Decreto n. 591/1992), que reconhece o direito ao mais elevado nível possível de saúde física e mental (art. 12, § 1º).

2.3 Viés marcadamente humanitário

A greve, como gênero do movimento paredista, e a greve ambiental, uma das espécies de greve, de viés estritamente ambiental e marcadamente humanitário, são consideradas “pelo Direito Internacional, pelo Direito Constitucional Brasileiro, pela doutrina e jurisprudência nacional e estrangeira como um Direito Fundamental, Liberdade Constitucional, Direito Constitucional, Garantia Constitucional, Liberdade Pública ou, mais simplesmente, Direito Humano” (MENEZES, 2015, p. 76).

Em contundentes críticas, Baylos, citado por Uriarte (2011, p. 143), já dizia o seguinte: “Tem-se escrito muito mais sobre os limites do direito de greve que sobre o direito mesmo. E o direito fundamental humano, reconhecido em todos os textos, é o direito de greve. Temos de mudar nosso jeito de pensar.”

Segundo Uriarte (2011, p. 135), direitos como o de greve “aparecem em praticamente todas as constituições latino-americanas”. Esse dado é o maior indicativo da natureza essencial de fundamentalidade da greve, dentro dos países latino-americanos.

Quanto aos direitos humanos, a história é igualmente favorável ao caráter universal da greve, como expressão dos direitos humanos: em 1957 (Genebra, 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho), a Conferência Geral da OIT já tratava, formalmente, da necessidade de liberdade ao exercício do direito de greve, impondo a qualquer Estado-Membro que ratificasse a Convenção n. 105 da OIT a não recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório, sob forma alguma, como punição por participação em greves (art. 1º, “d”).

3 A GREVE AMBIENTAL COMO EXPRESSÃO DA AUTOTUTELA LABOR-AMBIENTAL

Neste capítulo, parte-se do princípio de que a greve ambiental é uma expressão de autotutela, nas relações públicas ou privadas, de assento constitucional, e permite ao servidor público em sentido estrito, empregado público, empregado da iniciativa privada ou qualquer outro trabalhador em sentido amplo que deflagre movimento paredista individualmente, dentro da relação jurídico-contratual ou jurídico-administrativa, conforme art. 3º, “b”, da Convenção n. 155 da OIT, que equivale o termo “trabalhadores” a “todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos”.

Essa compreensão é importante, porque, em que pese a figura primitiva da autotutela, que remete à ideia de vingança, a greve ambiental individual é um meio constitucional de solução de conflitos (art. 5º, *caput*, da CRFB), além da previsão na Convenção n. 155 da OIT, um tratado internacional de direitos humanos que busca tutelar dois dos bens jurídicos mais básicos para a existência humana (vida e saúde).

Neste capítulo, será abordado o conceito de tutela labor-ambiental, tendo em vista a premissa pré-estabelecida de que a greve ambiental é uma garantia fundamental que busca tutelar a vida, a saúde, a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e é um instrumento garantista da tutela labor-ambiental.

Também será abordado, especificamente, a previsão da autotutela labor-ambiental prevista na Convenção n. 155 da OIT, que protege o trabalhador de riscos razoáveis contra a sua vida e a sua saúde.

3.1 Uma típica modalidade de autotutela constitucionalizada

A construção da ciência jurídica deve necessariamente estar comprometida com a ordem constitucional e, além disso, dar especial atenção à realidade que nos cerca e nos clama a encontrar soluções aos problemas sociais (SALLES, 2019).

A ciência jurídica deve ser entendida “não apenas como uma ordem de valores garantidores de um âmbito de liberdade em face do Estado, mas também

como um sistema de normas indispensáveis ao acesso e à preservação da dignidade da pessoa humana” (FARIAS; ROSENVALD, 2016, p. 43).

A RFB se constitui em um Estado Democrático de Direito, cujo compromisso básico se traduz em harmonizar os interesses das três esferas fundamentais: a pública/estatal e a privada/individual, nas duas pontas, e “um segmento intermediário, a esfera coletiva, em que se tem os interesses de indivíduos enquanto membros de determinados grupos, formados para a consecução de objetivos econômicos, políticos, culturais ou outros” (GUERRA FILHO; CARNIO, 2017).

E não há democracia “sem que o segmento mais numeroso da população gaste uma sólida e experimentada noção de autotutela” (DELGADO, 2019, p. 140). A autotutela é um meio de solução de conflitos interindividuais e sociais – aqui, gerido por uma única das partes –, ao lado da autocomposição e da heterocomposição, na qual o próprio sujeito buscar se autoafirmar, monocraticamente, impondo-se à parte contestante (DELGADO, 2019, p. 1640).

No atual ordenamento jusconstitucional, deve-se “dissociar a autotutela da noção primitiva de vingança privada” (KONDER, 2019). As possibilidades de autotutela em nosso ordenamento jurídico são suficientemente relevantes para que se a conceba como uma medida excepcional, tomando-a como um poder geral de proteção, fundado no princípio da autonomia constitucionalizada, legítima e merecedora de proteção (MORAES, 2019).

A autotutela é o poder de reação mediante o qual o indivíduo privado pode, por si mesmo, sem recorrer aos órgãos jurisdicionais do Estado: i) defender-se contra uma interferência externa que possa pôr em risco a satisfação dos próprios interesses ou comprometer a preservação do *status quo*; ii) reparar uma lesão realizada em detrimento de sua esfera legal; ou iii) perceber a satisfação do interesse contra aqueles que ameaçam sua implementação. Com a ressalva, sempre presente, de que o indivíduo insatisfeito com tal forma de reação pode sempre submetê-la ao exame do juiz. (MORAES, 2019)

A importância desse instrumento monocrático é também a compreensão de que o Estado – inclusive o Estado-Juiz – nem sempre pode estar presente, de forma ágil e efetiva, na solução dos conflitos (SALLES, 2019, p. 73). Não se trata de abandonar formas tradicionais e mecanismos estatais de tutela legal para a solução dos conflitos; o Estado-Juiz permanece com a incumbência de

manter a ordem pública, para a defesa de direitos coletivos e sujeitos vulneráveis (SALLES, 2019, p. 74).

Porém, no Estado Democrático de Direito, a noção de autotutela não se confunde com a noção primitiva da vingança privada, nem com aquela que inspirou o liberalismo clássico, de autotutela sem limites e sem controle, voltada à satisfação de interesses indignos (SALLES, 2019, p. 74). O próprio Código Penal tipifica e criminaliza a conduta de fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, ainda que legítima (art. 345), muito embora, nesse mesmo dispositivo, exista uma ressalva expressa (“salvo quando a lei o permite”).

Segundo Canotilho (1993, p. 663), o direito de resistência é um meio de defesa não jurisdicional e “é a *ultima ratio* do cidadão ofendido nos seus direitos, liberdades e garantias, por atos do poder público ou por ações de entidades privadas”.

No Brasil, o direito à autodefesa possui assento constitucional e serve de instrumento para a defesa do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (VENTURI, 2012, p. 235).

Isso porque o art. 5º da CRFB, topograficamente privilegiado, inaugurador do núcleo duro de direitos e garantias fundamentais e cláusula pétrea, já no *caput* afirma que todos são iguais, sem distinção, garantindo-se a inviolabilidade do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade.

Na medida em que a CRFB não exige um comportamento reparatório, sucessivo e posterior ao dano já consolidado, conclui-se que a garantia de inviolabilidade confere à pessoa também um poder de reação, preventivo, reativo à provocação, anterior ao dano.

A garantia de inviolabilidade também se extrai por intermédio do art. 8º, *caput*, da CLT, pois, à falta de disposições legais, e para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público, aplica-se o art. 21 da CRP, sobre o direito de resistência:

Todos têm o direito de resistir a qualquer ordem que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias e de repelir pela força qualquer agressão, quando não seja possível recorrer à autoridade pública. (PORTUGAL, 1976)

O art. 21 da CRP também consagra um “direito de resistência a qualquer ordem ou a qualquer agressão de particular que ofenda o direito ao

ambiente” (MIRANDA, 2016, p. 147). Combinado com os arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB, resulta no direito de resistir a qualquer ordem ou agressão que ofenda o meio ambiente do trabalho, nele incluído o bem-estar físico, mental e social do trabalhador.

O atual CCB, ao se afastar da primazia do patrimônio extraída do Código anterior (1916), também traz uma noção constitucionalizada de autodefesa.

A abertura à autodefesa, no campo do direito privado, dá-se pela “inserção de alguns dispositivos no CCB de 2002 que, se sistemática e teleologicamente interpretados, viabilizam uma verdadeira tutela inibitória dos direitos” (VENTURI, 2012, p. 231).

O art. 12 do CCB outorga à pessoa humana o direito de exigir que se cesse a ameaça a direito da personalidade; à semelhança do art. 5º, *caput*, da CRFB, não há qualquer exigência de um comportamento reparatório, sucessivo e posterior ao dano já consolidado (pelo contrário, a norma-regra fala em ameaça) e não há nenhum indicativo de que o cumprimento do art. 12 do CCB esteja condicionado à atuação do Poder Judiciário.

Em caso de urgência, à revelia do devedor que se recusa a cumprir a obrigação de fazer ou se encontra em mora, o art. 249, parágrafo único, do CCB confere ao credor o direito ele mesmo executar a obrigação, ou mandar executá-la por terceiro, independentemente de autorização judicial e às custas do devedor, sem prejuízo da indenização cabível.

Em caso de urgência, à revelia do devedor que pratica ato a que se obrigou a não fazer, o art. 251, parágrafo único, do CCB confere ao credor o direito de ele mesmo desfazer o ato, ou mandar desfazê-lo por terceiro, independentemente de autorização judicial e às custas do devedor, sem prejuízo da indenização cabível.

No Direito do Trabalho, a Convenção n. 155 da OIT, ao prever a figura da greve ambiental, traz uma típica modalidade de autotutela constitucionalizada, convencionalizada, legítima, merecedora de proteção.

A greve, como um gênero do movimento paredista, e a greve ambiental, uma das espécies de greve, de viés estritamente ambiental e marcadamente humanitário, são consideradas “pelo Direito Internacional, pelo Direito Constitucional Brasileiro, pela doutrina e jurisprudência nacional e estrangeira como um Direito Fundamental, Liberdade Constitucional, Direito Constitucional,

Garantia Constitucional, Liberdade Pública ou, mais simplesmente, Direito Humano” (MENEZES, 2015, p. 76).

Em 1957 (Genebra, 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho), a Conferência Geral da OIT já tratava, formalmente, da necessidade de liberdade ao exercício do direito de greve, impondo a qualquer Estado-Membro que ratificasse a Convenção n. 105 da OIT a não recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório, sob forma alguma, como punição por participação em greves (art. 1º, “d”).

Quanto à greve ambiental, e sua importância como uma autotutela constitucionalizada, a ser protegida por todos os meios possíveis, lícitos e eficazes, Franco Filho e Maués (2019, p. 1) destacam

a primordial importância da greve ambiental como instrumento capaz de “forçar” o empregador a respeitar o direito fundamental do trabalhador à dignidade humana, saúde, vida, entre outros elencados na Constituição de 1988. Direitos estes que, por sua natureza, merecem ser protegidos por todos os meios possíveis, lícitos e eficazes.

Nesse sentido, segundo a iterativa, atual e notória jurisprudência do STF (RE n. 349.703; RE n. 466.343, com repercussão geral reconhecida, no mérito; HC n. 87.585; e HC n. 92.566), a Convenção n. 155 da OIT é formalmente supralegal, acima da legislação infraconstitucional, embora abaixo da CRFB, porque, embora seja um tratado internacional aprovado em momento anterior à EC n. 45/2004 (e portanto sem o quórum qualificado do art. 5º, § 3º, da CRFB), é eminentemente um tratado internacional de direitos humanos.

Desde o Poder Constituinte Originário de 5/10/1988, a Convenção n. 155 da OIT é materialmente constitucional, pela abertura material prevista no art. 5º, § 2º, da CRFB. Trata-se de corolário da regência brasileira, nas suas relações internacionais, da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da CRFB).

A greve é um meio de autotutela, em todas as suas espécies, onde se inclui a espécie tradicional, de suspensão coletiva, pacífica e temporária prevista na Lei n. 7.783/1989, e a espécie ambiental prevista na Convenção n. 155 da OIT.

A greve é um mecanismo de autotutela de interesses, sendo uma forma lícita de exercício das próprias razões. É notável exceção à tendência restritiva da autotutela em nosso ordenamento jurídico (DELGADO, 2019, p. 1697-1698). A greve ambiental, de viés marcadamente humanitário, “é a paralisação

contra atos suscetíveis de prejudicar a segurança e a saúde dos trabalhadores” (BELMONTE, 2014, p. 210).

3.1.1 Comunicação com o conteúdo básico do art. 5º da CRFB

A elevação do patamar civilizatório mínimo, por meio da autotutela ambiental, comunica-se com o art. 5º, *caput*, da CRFB, na medida em que a autotutela constitucional ambiental garante a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

O art. 5º, *caput*, da CRFB, ao prever expressamente a autotutela para a proteção da inviolabilidade do direito à vida, converge, *ipsis litteris*, com a previsão contida nos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, que também se correlaciona aos outros bens imateriais constitucionais.

Quando se trata da liberdade, do direito geral de liberdade, do direito a liberdades específicas ou concretas, trata-se de uma permanente harmonia com o direito à igual consideração e respeito, base conceitual da teoria deontológica dos direitos, uma filosofia moral contemporânea que estuda deveres e obrigações e as escolhas individuais dos indivíduos (SARLET; VALE, 2013, p. 218).

Sendo os direitos de liberdade inseridos na primeira dimensão dos direitos humanos e *status* negativo (*status libertatis*) dos direitos fundamentais (ALEXY, 2008, p. 255), “asseguram ao seu titular o direito de resistência contra intervenções (...) nas respectivas áreas de proteção” (MARTINS, 2013, p. 223).

Quando se trata da igualdade, trata-se da inevitável conclusão de que, para sermos iguais, temos o direito a um patamar civilizatório mínimo, que garanta um mínimo estrutural para não apenas evitar a mera ausência de enfermidade, mas promover o estado completo de bem-estar físico, mental e social de que trata o conteúdo jurídico-médico da saúde; segundo Padilha (2002, p. 22), o próprio capitalismo autorreconhece a relevância dessas influências na vida e na saúde dos trabalhadores.

A Convenção n. 155 da OIT, de onde se extrai a greve ambiental individual, é um instituto internacional criado “com o objetivo de proteger os trabalhadores e equilibrar as desigualdades tão marcantes existentes nas relações laborais” (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 2).

Quando se trata de segurança, conteúdo materialmente fundamental, multidimensional e entrelaçado com a dignidade da pessoa humana, trata-se de tranquilidade, estabilidade, previsibilidade, redução de riscos e ausência de perigos, inclusive (e principalmente) os laborais (SOUZA NETO, 2013, p. 231).

Quando se trata de propriedade, não se trata apenas de mercado, mas da propriedade social, que aduz o direito de todos a acessar os bens jurídicos como um mínimo social (ARONNE, 2013, p. 234).

Como consignou o TST no RR n. 101866-47.2017.5.01.0052, o patrimônio moral da pessoa humana – cuja conquista e afirmação compreende a liberdade e intangibilidade física e psíquica do indivíduo – envolve todos os bens imateriais, consubstanciados pela CRFB em princípios fundamentais.

3.1.2 Sintonia axiológica com o art. 7º, XXII, da CRFB

A greve ambiental também se mostra em perfeita sintonia axiológica com o art. 7º, XXII, da CRFB, segundo o qual são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, inclusive por normas de higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho.

As centenas de normativos que tratam de higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho seguem a premissa constitucional de que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB).

A partir do art. 7º, XXII, da CRFB, ao se compreender, no núcleo duro, pétreo e mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, tem-se a manifestação de duas normas-princípios caras ao meio ambiente do trabalho: as normas-princípios do risco mínimo regressivo e da retenção do risco na fonte.

Pela norma-princípio do risco mínimo regressivo, temos que “a exposição aos agentes nocivos deverá ser a mínima possível e, mesmo assim, com o passar do tempo deverá reduzir progressivamente em direção ao risco zero”. (OLIVEIRA, 2017, p. 95). Assim, o meio ambiente do trabalho deve ser cem por cento hígido ou minimamente agressivo.

A norma-princípio do risco mínimo regressivo informa que o risco “deve decrescer com o avanço da tecnologia e, na sua aplicação, deve-se levar em conta aspectos de natureza técnica, ética, social, política e econômica” (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 82).

Pela norma-princípio da retenção do risco na fonte, “o risco deve ser controlado desde a sua origem, evitando que o agente nocivo possa propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador” (OLIVEIRA, 2017, p. 95), além do que, “se todos os trabalhadores têm o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, a meta deve ser que a eliminação e a minimização do risco deva ser estendida a todo e qualquer tipo de trabalho” (ROCHA, 2002, p. 130).

Na CLT, o art. 200 conferiu competência ao então MTb (hoje MTP) para estabelecer disposições complementares às normas de segurança e medicina do trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, já se “apontava para ações que atingiam o próprio núcleo da atividade produtiva e da organização do trabalho, renunciando, assim, a necessidade de rígida contenção de riscos na fonte” (MARANHÃO, 2017a, p. 79), o que ocorreu, em maior incidência, com o advento das Normas Regulamentadoras, a partir da Portaria n. 3.214/1978.

3.1.3 Direito fundamental a um meio ambiente sadio

Sendo o meio ambiente sadio um direito constitucional fundamental (FIORILLO, 2020, p. 304), por toda essa simbiose axiológica temos que a greve ambiental se caracteriza “como um instrumento de defesa [da vida e] da saúde do trabalhador, em face da sua atuação no meio ambiente do trabalho” (FIORILLO, 2020, p. 307).

Nesse sentido,

(...) o meio ambiente sadio corresponde ao conjunto de elementos, espaço e meio que regem, influenciam e condicionam a própria vida (...) O direito ao meio ambiente configura-se, portanto, como a matriz de todos os demais direitos fundamentais.

(...)

O direito ao meio ambiente sadio tem assim uma natureza multifacetada, com dupla dimensão: individual e coletiva, podendo-se evidenciar uma ampla gama de titulares – indivíduos e grupos – e sua concretização se manifesta sobretudo em sua dimensão “social”. Aliás, o texto constitucional é revolucionário ao garantir não apenas direitos individuais, mas a todas as gerações presentes e futuras. (SILVA, 2014b, p. 171, 173)

A greve ambiental é, portanto, “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” (FIORILLO, 2020, p. 306).

Reclamar não apenas a salubridade, mas a manutenção, no tempo e no espaço, de um estado de bem-estar físico, mental e social cem por cento hígido, ou minimamente agressivo, devendo qualquer risco a esse bem-estar, sempre que possível, ser retido na fonte, com infatigável energia.

O direito de greve ambiental é, assim, um direito secundário, que serve de instrumento de tutela para fazer valer um direito primário, qual seja, a vida e a saúde do trabalhador (AIRES, 2008, p. 2).

Nesse ponto, converge com a greve tradicional, pois ambas não tratam de um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e de garantia constitucional, não como um bem auferível em si mesmo, mas um recurso à concretização de direitos e interesses (SILVA, 2014a, p. 307).

Além disso, o instituto da greve ambiental engendra uma norma-princípio cara à autotutela labor-ambiental: o direito de recusa do obreiro.

O princípio do direito de recusa do obreiro tem como finalidade proteger o trabalhador de consequências injustificadas caso julgue necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde. Assim sendo, o trabalhador não pode ser penalizado pelo empregador por estar exercendo o direito legítimo de defesa de sua vida e que é decorrência natural do princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador. (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 83)

A norma-princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, resultado da constatação, em nível constitucional, “de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público” (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 46), na forma dos arts. 1º, III, e 170, *caput*, da CRFB, entre outros, e da constatação, em nível infraconstitucional, de que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária, “neles incluído o direito à vida e à integridade física e psíquica” (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 47), na forma do art. 11 do CCB, imprime força normativa à autotutela constitucionalizada, resultado da inviolabilidade do

direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade (art. 5º, *caput*, da CRFB).

3.2 Tutela labor-ambiental

O conceito de meio ambiente, nele incluído o do trabalho, revela-se onipresente, e afeta as relações laborais das mais diversas formas:

(...) o meio ambiente do trabalho é um dos principais focos de nascimento e irradiação de poluição (...) Segundo António Barreto Archer, é princípio fundamental do Direito Ambiental o “princípio da correção na fonte, que aconselha a combater a poluição o mais próximo possível da sua fonte, quer em sentido subjetivo, procurando o primeiro sujeito poluidor, quer em sentido espacial, procurando o foco inicial, quer em sentido temporal, procurando atuar logo no início do fenômeno de poluição”. (MARANHÃO, 2017b, p. 23)

Segundo o art. 225, § 3º, da CRFB, as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente – nele compreendido o do trabalho – sujeitam os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados, adotando um “amplo sistema de responsabilidade por danos ambientais” (PADILHA, 2011, p. 252), reconhecidamente um microsistema de responsabilidade objetiva, por exigir, para a reparação, apenas a ocorrência de condutas ou atividades lesivas ao meio ambiente.

O princípio da solidariedade, enquanto marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito, fundamenta a responsabilidade compartilhada em matéria ambiental, “tendo em vista que os direitos de terceira geração ou de solidariedade são caracterizados como individuais e coletivos cuja realização depende da cooperação e solidariedade dos indivíduos” (BRITO; ZUBERI; BRITO, 2018, p. 72).

Embora inexista uma definição constitucional ou legal para dano ambiental (a Lei n. 6.938/1981, no seu art. 3º, II, apenas fala, de forma sucinta, que degradação da qualidade ambiental é a alteração adversa das características do meio ambiente), ele pode ser conceituado como “qualquer lesão intolerável causada por ação humana, culposa ou não, que incide diretamente sobre o meio ambiente como macrobem de interesse coletivo e, indiretamente, a terceiros, em razão de seus interesses próprios e individualizáveis” (LEITE, 2013, p. 2107).

Meio ambiente, segundo o art. 3º, I, da Lei n. 6.938/1981, é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Essa definição possui um “significado abrangente e integrado” e foi “recepcionada e ampliada pelo texto constitucional”, sendo considerado “um macrobem de uso comum do povo, incorpóreo e imaterial, uma vez que não se confunde com a soma das partes”, e “engloba não apenas bens naturais, mas também todos aqueles artificiais que fazem parte da vida humana, como patrimônio artístico, histórico e cultural” (LEITE, 2013, p. 2107), aí compreendido o meio ambiente do trabalho.

O art. 1º da Lei n. 6.938/1981, que compõe a sua parte preliminar (LC n. 95/1998, art. 3º, I), prevê o seu fundamento nos arts. 23, VI e VII, e 225 da CRFB/1988 (a Lei n. 7.804/1989 atualizou a referência à CRFB/1967 para a CRFB/1988). O art. 23, VI, trata da competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios de proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas.

Se o art. 23, VI, da CRFB trata de tamanha amplitude, e é dessa amplitude que a Lei n. 6.938/1981 extrai o seu fundamento, conclui-se que o conceito de poluição tem claras repercussões na seara laboral.

Nesse sentido, conceitua-se poluição labor-ambiental:

[...] é o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*). (MARANHÃO, 2017a, p. 234)

Tal conceitual, adequado à tutela labor-ambiental, atinge a inteireza dos fatores de risco sentidos no meio ambiente do trabalho:

No nosso modo de ver, o acatamento dessa referência conceitual implica considerável alargamento do raio de incidência da noção jurídica de degradação ambiental, fazendo com que os rigores da axiologia jusambiental sejam inteiramente canalizados para o interior do meio ambiente do trabalho, influenciando-o por completo, de sorte a atingir a inteireza dos fatores de risco labor-ambientais. (MARANHÃO, 2017a, p. 234)

Assim, dentro da gestão de riscos labor-ambientais, as condições de trabalho são as “condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho”; a

organização do trabalho é o “arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho”; e as relações interpessoais são as “interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho” (MARANHÃO, 2017a, p. 234).

Tanto as condições de trabalho, como a sua organização e as relações interpessoais demandam qualidade de vida, em sua forma plena, abrangendo todos os aspectos da vida humana, com repercussões dentro e fora do meio ambiente físico ou virtual de trabalho.

A Lei n. 6.938/1981, em recurso hermenêutico quase literal-gramatical, explicita a noção labor-ambiental e firma premissa de que a poluição (art. 3º, III, “b”) é a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente, criem condições adversas às atividades sociais e econômicas. A ideia de meio ambiente do trabalho não está aí implícita, ao contrário, diz-se expressamente da degradação labor-ambiental.

Não caberia inferir a extensão de atividade social ou econômica, pois a Lei n. 6.938/1981 já prevê que as condições adversas a atividades sociais ou econômicas decorrem da degradação ambiental direta e indireta (art. 3º, III, *caput*), o que demonstra a *mens legis* em alargar, no máximo possível, o campo e espectro de sua abrangência e aplicação.

O art. 3º, IV, da Lei n. 6.938/1981 afirma que o poluidor é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que é responsável direta ou indiretamente por uma atividade causadora de degradação ambiental, aí incluído o do trabalho, daí se concluir que o detentor do poder, nas relações de trabalho, é a pessoa natural ou jurídica capaz de causar degradação labor-ambiental e, por conseguinte, deve ser obrigada a reparar o dano que, por ato ilícito (arts. 186 ou 187 e 927 do CCB), causar ao empregado, independentemente de culpa (art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981).

Aqui, a responsabilidade civil subjetiva, regra do art. 7º, XXVIII, da CRFB, é afastada pelo princípio da especificidade, considerando a existência de lei especial aplicável especificamente à tutela labor-ambiental, adequada ao próprio princípio constitucional de vedação ao retrocesso social e à cláusula de avanço social (arts. 7º, *caput*, da CRFB, 2º, I, do PIDESC e 26, 41, “b”, e 77, § 1º, da CADH).

Considerando que a proteção do meio ambiente compreende o meio ambiente do trabalho (art. 200, II e VIII, da CRFB), a norma-princípio da vedação ao

retrocesso social, tão cara ao Direito do Trabalho, plasmada no art. 7º, *caput*, da CRFB, possui amplo viés ambiental e produz uma cláusula de vedação ao retrocesso socioambiental, corolário do direito fundamental a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225 da CRFB).

Essa cláusula de vedação ao retrocesso socioambiental deve admoestar “atos e iniciativas que promovam ou que sejam passíveis de promover recuo nos níveis de proteção ambiental já sedimentados”, sendo “indispensável para a efetiva transição para uma nova modernidade” (THOMÉ, 2014, p. 204).

Em uma “perspectiva mais ampla, de tutela da dignidade da pessoa humana e do direito a uma existência digna, sem deixar de lado a responsabilidade para com as gerações humanas vindouras”, a proibição de retrocesso (socio)ambiental ou ecológico (ou princípio da não regressão, nas palavras do STJ) é a garantia de que todos os avanços (socio)ambientais “conquistados no passado não serão diluídos” e serão “conteúdos irrenunciáveis para o Estado Constitucional” (SARLET; FENSTERSEIFER, 2014, p. 201-203).

À tutela labor-ambiental, em caso de poluição labor-ambiental, o empregador-poluidor se sujeita à regra do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981, que reconhece tanto a possibilidade de tutela individual, por meio de reclamações trabalhistas individuais ou plúrimas, como por meio do MPT, que terá a legitimidade para propor ação de responsabilidade pelos danos causados ao meio ambiente do trabalho (seja nos direitos e interesses essencialmente coletivos – difusos ou coletivos em sentido estrito – como nos acidentalmente coletivos – individuais homogêneos –, decorrentes da origem comum (arts. 81 e 103 do CDC).

Nesse sentido, o MPT é o órgão constitucionalmente adequado, na forma do art. 127 da CRFB, para promover a ação civil pública no âmbito da JT, na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83, III, da LC n. 75/1993), inclusive nas causas instauradas contra o poder público nas relações jurídico-estatutárias (Súmula n. 736 do STF).

Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa (a responsabilidade civil é objetiva, portanto), a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O MPF e os MPs dos Estados

terão legitimidade para propor ação de responsabilidade criminal por danos causados ao meio ambiente do trabalho.

Trata-se da aplicação do princípio do poluidor-pagador (Princípio n. 16 da ECO-1992), com a internalização dos custos ambientais pelo poluidor ou degradador e o uso de instrumentos econômicos que impliquem que o poluidor ou degradador deva, primariamente, arcar com os custos da degradação ambiental; também o art. 225, § 2º, da CRFB, que impõe àquele que explorar recursos minerais a obrigação de recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei; por fim, o art. 4º, VII, da Lei n. 6.938/1981, que impõe ao poluidor e ao predador a obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.

O princípio do poluidor-pagador é definido pelo STJ (precedente: REsp n. 1.071.741) como o princípio que impõe a “internalização das externalidades ambientais negativas”, no sentido de “substituir, mitigar, postergar ou dificultar o dever, a cargo do degradador material ou principal, de recuperação integral do meio ambiente afetado e de indenização pelos prejuízos causados”.

Ora, é princípio informador do Direito Ambiental que os custos sociais externos que acompanham a produção industrial (como o custo resultante da poluição), devem ser internalizados, isto é, levados à conta dos agentes econômicos em seus custos de produção. (...) eis o princípio do poluidor-pagador, devidamente enunciado. Pois bem: parece evidente que, se há poluição, também nos locais de trabalho (inclusive na acepção da Lei n. 6.938/81), então os custos oriundos dos danos por ela provocados – ao entorno ambiental (=efeitos exógenos) ou a terceiros direta ou indiretamente expostos, como os trabalhadores (=efeitos endógenos) – devem ser igualmente internalizados, independentemente da perquirição de culpa (art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81), para que os suporte o próprio agente poluidor. (Feliciano, citado por GONDIM, 2018, p. 185)

A reparação deve ser ampla, segundo o STJ (precedente: REsp n. 1.071.741):

Qualquer que seja a qualificação jurídica do degradador, público ou privado, no Direito brasileiro a responsabilidade civil pelo dano ambiental é de natureza objetiva, solidária e ilimitada, sendo regida pelos princípios do poluidor-pagador, da reparação *in integrum*, da prioridade da reparação *in natura*, e do *favor debilis*, este último a legitimar uma série de técnicas de facilitação do acesso à Justiça, entre as quais se inclui a inversão do ônus da prova em favor da vítima ambiental. Precedentes do STJ.

A reparação *in integrum* do dano ambiental é multifacetária: “ética, temporal e ecologicamente falando, mas também quanto ao vasto universo das vítimas, que vão do indivíduo isolado à coletividade, às gerações futuras e aos próprios processos ecológicos em mesmos considerados” (MEDEIROS NETO, 2014, p. 290).

Quanto à reparação *in natura*, leva-se “satisfação à vítima sem que se recorra ao meio pecuniário de caráter compensatório, ainda que seja possível fazê-lo, complementarmente, se a forma natural não for suficiente para cumprir o objetivo de proporcionar uma integral reparação do dano” (MEDEIROS NETO, 2014, p. 93).

Nesse sentido, no âmbito labor-ambiental, os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais “são emoldurados como poluição ao meio ambiente do trabalho, sendo importante a interpretação na proteção dos direitos fundamentais do trabalho” (SOARES, 2017, p. 75).

Nesse diapasão, há uma demanda urgente de “profundas alterações no uso dos instrumentos normativos e administrativos bem como nas próprias atitudes de compreensão dos conflitos envolvidos, a partir da perspectiva de solidariedade (benefícios e responsabilidades comuns)” (KRELL, 2013, p. 2078), em especial na tutela labor-ambiental, que reclama máxima efetividade ao instituto da greve ambiental individual, para a tutela da vida ou da saúde do trabalhador.

3.2.1 Tutela da vida e da saúde

Sobre a greve tradicional (Lei n. 7.783/1989) e a greve ambiental (Convenção n. 155 da OIT),

Ensina Amauri Mascaro Nascimento, reportando-se à greve tradicional, que se trata de um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa, e que exerce uma pressão necessária que leva à reconstrução do direito do trabalho quando as normas vigentes não atendem às exigências do grupo social.

O Mestre das Arcadas Paulistas assinala, ainda, que o que caracteriza doutrinariamente a greve é a recusa de trabalho que rompe com o cotidiano, bem como o seu caráter coletivo. Não há greve de uma só pessoa. Nem haverá, também, sem o elemento subjetivo, a intenção de se por fora do contrato para obter uma vantagem trabalhista.

Na França, Michel Despax escreveu que a greve é *l'arme syndicale per excellence*, porque é o único recurso de que dispõe o grupo de trabalhadores para obter atendimento às suas reivindicações.

A greve que estamos habituados a conhecer é a que está descrita acima. Existe, todavia, outra que se chama de greve ambiental trabalhista, que, como anota Raimundo Simão de Melo, é diferente da paralisação clássica

do trabalho, e a conceitua como 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.

Não se trata, de modo algum, do exemplo referido por Salvador Perez del Castillo, quando escreve: a greve de um só é admitida teoricamente enquanto exista uma outra greve realizada em lugar distinto, isto é, requer um grupo de trabalhadores que estejam em outras empresas fazendo greve pela mesma causa, Trata-se, pois, de um só neste lugar e não de um único trabalhador participando da medida. Para este empregador haverá somente um grevista, entretanto, na mesma unidade de negociação, um grupo de grevistas está fazendo greve frente a um grupo de empregadores e, sendo assim, aquele individuo deverá ser reconhecido, também, como grevista. E não se trata dessa hipótese, porque, na greve ambiental, não há necessidade de, em outras empresas, existir qualquer tipo de paralisação pelo mesmo motivo. (FRANCO FILHO, 2013)

Na greve tradicional, há uma razoável liberdade à coletividade de trabalhadores para decidir sobre que interesses defenderão. Diz-se razoável porque, mesmo que a CRFB não estabeleça limitações de ordem prática à greve, a SDC/TST – órgão responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista nacional no âmbito do direito coletivo do trabalho – tem firme jurisprudência admoestando outras expressões do movimento paredista (greves atípicas), como as greves políticas (precedente: DCG n. 1000376-17.2018.5.00.0000, a seguir ementado):

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DOS PETROLEIROS DE 2018 – CARÁTER POLÍTICO DO MOVIMENTO EM FACE DA MOTIVAÇÃO APRESENTADA – PARALISAÇÃO NO CONTEXTO DA GREVE DOS CAMINHONEIROS – RECONHECIMENTO DA ABUSIVIDADE *IN RE IPSA* DE GREVE POLÍTICA – DESCUMPRIMENTO DA ORDEM JUDICIAL INIBITÓRIA DA GREVE – APLICAÇÃO DE MULTA – PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. 1. A greve, como fenômeno social, constitui o último recurso dos trabalhadores em um conflito coletivo com seus empregadores, para fazer valer suas reivindicações de melhores condições de trabalho e remuneração. A greve está para a negociação coletiva como a guerra está para a diplomacia, na linha da conhecida e sucinta definição do general prussiano Carl Von Clausewitz: “a guerra é a continuação da política por outros meios” (“Da Guerra”, Berlim, 1832). 2. Naquilo que se convencionou chamar de “Escalada Nuclear” durante o período da Guerra Fria entre Estados Unidos e União Soviética, os conflitos localizados em países satélites ou das respectivas zonas de influência eram resolvidos, quando surgidas guerras pontuais, pelo recurso aos armamentos convencionais, desde aqueles mais leves (armas brancas, rifles e metralhadoras), passando para os mais pesados (tanques, aviões e navios), de modo a se evitar o uso de armas atômicas, pelo potencial destrutivo e efeitos radioativos permanentes que deixavam, como se viu em Hiroshima e Nagasaki no final da 2ª Guerra Mundial. 3. Analogamente, no que concerne aos conflitos coletivos de trabalho, a Constituição Federal de 1988, com a EC 45, de 2004, estabeleceu uma escalada de recursos para a sua composição (CF, art. 114, §§ 1º a 3º), que começa na negociação coletiva, passando pela arbitragem (e institutos similares da mediação e conciliação) e pelo dissídio coletivo (intervenção estatal), para culminar na greve em

caso de frustração de todos os meios menos traumáticos. 4. Na greve, ao poder econômico do patrão sobre os salários se opõe o poder sindical sobre o trabalho, sendo o período conflituoso de paralisação de atividades considerado, como regra geral, em caso de não acordo em sentido contrário, como de suspensão do contrato de trabalho (Lei 7.783/89, art. 7º): não há prestação de serviços e não há pagamento de salários. 5. No caso de greve em serviços essenciais, mormente quando prestados em caráter monopolístico, o que se verifica é que, nesse embate de forças, a população acaba sendo refém dos grevistas, pois não tendo como obter tais serviços por fontes alternativas, pode se ver privada de energia, comunicações, transporte, alimentos, saúde e demais serviços básicos de infraestrutura, que dificultariam a sobrevivência da comunidade. Daí o rigor maior e as condições mais exigentes que a Lei 7.783/89 traçou ao regulamentar o direito constitucional de greve. 6. No caso de greve política, o recurso à “guerra” é imediato, sem nenhuma possibilidade de composição não traumática do conflito de interesses, na medida em que, estando o atendimento às reivindicações obreiras fora do alcance direto do empregador, não tem ele como negociar ou recorrer à arbitragem ou ao Poder Normativo da JT, pois a competência para acolher as reivindicações veiculadas pelos grevistas é do Poder Executivo ou do Poder Legislativo, editando atos normativos de suas esferas. 7. Assim, nosso ordenamento jurídico não admite a greve política, na medida em que o perfil constitucional do direito de greve (CF, arts. 9º e 114) é o de um direito coletivo dos trabalhadores a ser exercido frente aos empregadores, quando frustradas a negociação coletiva, a arbitragem e o dissídio coletivo. E a jurisprudência pacificada da SDC/TST se firmou nesse sentido. 8. Portanto, quando a motivação da greve desborda para o campo político, dirigida aos Poderes Públicos, na busca de decisões governamentais e ou de edição de leis e atos normativos que refogem ao poder estrito do empregador público ou privado, tem-se que tal greve não se insere no direito coletivo dos trabalhadores, pois a disputa é, na realidade, político - partidária, com os sindicatos operando como braço sindical dos partidos políticos na disputa pela assunção do Poder na sociedade politicamente organizada que é o Estado, ainda que sob a bandeira da luta política de melhora das condições dos trabalhadores. 9. No caso dos autos, de plano se detectou o caráter nitidamente político da greve, pela motivação declinada pelas Entidades Sindicais Suscitadas, resumidas no comunicado de que “suas bases estarão de greve, contra o preço abusivo do combustível e a deposição do Sr. Pedro Parente do cargo de Presidente da Petrobras, bem como os mandos e desmandos do governo Temer”. Daí a conclusão pelo seu caráter abusivo *in re ipsa*, por não se dirigir à solução de questão laboral no âmbito exclusivo da empresa, ser deflagrada na vigência de acordo coletivo de trabalho, sem nem sequer a alegação de seu descumprimento e qualquer recurso à negociação coletiva. 10. Deflagrada no contexto da greve dos caminhoneiros que paralisou o país no período de 21 a 30 de maio de 2018 e dando-lhe continuidade, houve a determinação judicial de abstenção da greve por parte da Relatora Originária, Min. Maria de Assis Calsing, que foi ostensivamente descumprida pelas Entidades Suscitadas, que alardearam em seus comunicados à população: “Petroleiros não se intimidam com decisão do TST e mantêm greve”. 11. Assim, tendo a greve durado apenas dia e meio dos três originariamente previstos, em face de nova ordem judicial elevando para R\$2.000.000,00 a multa diária pelo movimento paredista, e caracterizada a abusividade do movimento paredista, é de se julgar procedente o presente dissídio coletivo de greve, dosando-se a sanção originalmente estabelecida, levando-se em conta a capacidade financeira dos sindicatos obreiros, para reduzi-la a R\$250.000,00 em relação a cada Entidade Sindical Suscitada, autorizando-se as Empresas Suscitantas a proceder à retenção das mensalidades associativas, até o atingimento do montante global das multas, com possibilidade alternativa de

execução das mesmas. Dissídio coletivo de greve que se julga procedente, para declaração da abusividade da greve, com aplicação de multas.

3.3 Greves típicas e atípicas

As greves atípicas são manifestações que buscam obter melhores condições de trabalho, mas não se enquadram no sentido mais estrito do termo (FRANCO FILHO, 2017, p. 437). São exemplos:

- greve de zelo (*slowdown*), “quando os trabalhadores procedem com o mais rigoroso cumprimento das normas internas da empresa” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);
- greve de rendimento ou de braços cruzados ou caídos ou greve tartaruga (*perlée* ou *sciopiro bianco*), com “a redução gradual ou abrupta de trabalho a fim de forçar o sucesso das suas reivindicações” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);
- greve da mala, específica para a categoria dos motoristas de transporte coletivo urbano que, a fim de causar prejuízos ao empregador, deixam de cobrar o valor da passagem (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);
- greve de amabilidade, “quando os empregados tratam grosseiramente os clientes da empresa, gerando mal-estar e reclamações” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437); e
- greve de ocupação, quando os empregados invadem o estabelecimento empresarial e “permanecem em seu interior após o término do expediente, sujeitando-se às sanções cabíveis, caso ocorram danos ao patrimônio do empregador ou a terceiros” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437).

Mesmo as greves típicas têm suas peculiaridades, podendo ocorrer a sustação da prestação dos serviços de forma total, parcial ou específica:

- greve de hora extra, que “ocorre quando os trabalhadores cumprem apenas a jornada normal” e recusam submeterem-se ao labor extraordinário (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);
- greve de curta duração, em “apenas em uma parte da jornada diária” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);

- greve intermitente, em momentos intermitentes da jornada de trabalho (FRANCO FILHO, 2017, p. 437);
- greve por turnos, apenas em determinados turnos ou setores específicos da atividade empresarial (FRANCO FILHO, 2017, p. 437); e
- greve trombose ou nevrálgica ou tampão, apenas em setores específicos e fundamentais para o funcionamento da atividade empresarial (FRANCO FILHO, 2017, p. 437).

A par das greves típicas e atípicas, há outras formas de paralisação “que não se enquadram perfeitamente dentro da figura jurídica da greve” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437):

- greve política, de temática política, “não sendo diretamente ligada ao trabalho” (FRANCO FILHO, 2017, p. 437), a exemplo da greve dos petroleiros de 2018, assim reconhecida por se insurgir “contra o preço abusivo do combustível e a deposição do Sr. Pedro Parente do cargo de Presidente da Petrobras, bem como os mandos e desmandos do governo Temer”, sendo declarada abusiva pela SDC/TST, com aplicação de multas (DCG n. 1000376-17.2018.5.00.0000);
- greve revolucionária, para “subverter a ordem constitucional” (FRANCO FILHO, 2017, p. 438);
- greve de solidariedade, em apoio a uma categoria profissional distinta da dos trabalhadores grevistas (FRANCO FILHO, 2017, p. 438); segundo Odero, Gernigon, Guido e Uriarte (2002, p. 25), essa greve se dá “por motivos trabalhistas, sindicais ou econômico-sociais sem repercussão direta e imediata” para os grevistas;
- a boicotagem, que trata “da atitude do empregado que deixa de comprar produtos do empregador, gerando inevitáveis prejuízos” (FRANCO FILHO, 2017, p. 438); e
- a sabotagem, que busca causar danos ao patrimônio do empregador e é considerada um ato ilícito (FRANCO FILHO, 2017, p. 438).

Pode-se falar também em greve relâmpago ou surpresa (*wildcat strike*), ou estado de greve, que, embora esteja relacionada à greve típica, não trata propriamente da deflagração do movimento, mais de uma advertência de que ele poderá ocorrer a qualquer momento (FRANCO FILHO, 2017, p. 437).

Quanto às greves políticas, por se considerar que “é difícil fazer uma clara distinção entre o político e o reclamante sindical, pois ambas as noções têm pontos comuns”, o CLS/OIT possui o seguinte entendimento:

(...) o Comitê chegou à conclusão de que os interesses profissionais e econômicos, defendidos pelos trabalhadores mediante o exercício do direito de greve, abrangem não só a obtenção de melhores condições de trabalho ou as reivindicações coletivas de caráter trabalhista, mas também a busca de soluções para as questões de política econômica e social. Na mesma ordem de ideias, o Comitê tem declarado que as organizações de trabalhadores deveriam poder manifestar, num contexto mais amplo – que ultrapassa o contexto dos conflitos trabalhistas que podem ser resolvidos mediante a conclusão de um contrato coletivo – seu desacordo quanto a questões econômicas e sociais afetam os interesses de seus membros. (HODGES-AEBERHARD; ODERO DE DIOS, 1993, p. 9)

3.3.1 Críticas ao entendimento do TST

Em sede doutrinária, o entendimento firmado pelo TST é alvo maciço de críticas.

Menezes (2015, p. 77), de forma minoritária, insurge-se até contra requisitos formais prévios para a deflagração da greve tradicional, na forma da Lei n. 7.783/1989, como o de notificar, com antecedência mínima, da paralisação, e convocar previamente assembleia-geral que defina as reivindicações da categoria e delibere sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços:

A greve, considerada pelo Direito Internacional, pelo Direito Constitucional Brasileiro, pela doutrina e jurisprudência nacional e estrangeira como um Direito Fundamental, Liberdade Constitucional, Direito Constitucional, Garantia Constitucional, Liberdade Pública ou, mais simplesmente, Direito Humano, encontra todavia, resistência na sua assimilação por juristas, operadores do direito e autoridades legislativas. E é dessa visão preconceituosa e conservadora, adotada na Lei de Greve (nº 7783/89), tributária do Estado Novo e da Ditadura Militar de 1964, que vamos tratar ao abordar alguns aspectos do atual diploma, oriundo de uma MPv elaborada quando não havia maiores limitações à sua expedição abusiva.

(...)

Ocorre que, apesar da clareza dos termos do *caput* da regra acima transcrita, que dispõe claramente ser dos obreiros a decisão acerca da oportunidade de exercer a greve e sobre os interesses que serão protegidos pelo movimento paredista, norma aliás repetida no art. 1º da própria Lei 7783/89, os arts. 3º e 4º deste diploma legal estabelecem um série de requisitos que dificultam sobremaneira o seu exercício, (...)

Para Menezes (2015, p. 77), “o mero descumprimento de requisitos formais restritivos de um Direito Fundamental, não pode inviabilizar o seu exercício”.

Para Silva (2014a, p. 307), a CRFB assegura o direito de greve por si só, e não subordinou o seu exercício a eventual previsão legislativa. Assim, “a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe”.

Ainda segundo Silva (2014a, p. 308), nenhuma lei deve servir para limitar o exercício do direito de greve, mas tão somente em benefício de sua proteção e garantia. Assim, os trabalhadores podem deflagrar não somente as tradicionais “greves reivindicativas”, em busca de melhores condições de trabalho, mas também, exemplificadamente, as “greves de solidariedade”, deflagradas em apoio a outros grupos ou categorias, as “greves políticas”, em busca das transformações econômico-sociais que a sociedade requeira, e as “greves de protestos”.

Sem admoestar a Lei n. 7.783/1989, mas se insurgindo contra o entendimento do TST, de considerar abusiva greves a partir da prévia análise e censura dos interesses os quais os trabalhadores escolheram defender, forjou-se na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na JT o seu Enunciado n. 6, ao qual aderimos, nos termos seguintes, *ipsis litteris*:

Greves atípicas realizadas por trabalhadores. constitucionalidade dos atos. Não há, no texto constitucional, previsão reducionista do direito de greve, de modo que todo e qualquer ato dela decorrente está garantido, salvo os abusos. A CRFB contempla a greve atípica, ao fazer referência à liberdade conferida aos trabalhadores para deliberarem acerca da oportunidade da manifestação e dos interesses a serem defendidos. A greve não se esgota com a paralisação das atividades, eis que envolve a organização do evento, os piquetes, bem como a defesa de bandeiras mais amplas ligadas à democracia e à justiça social. (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 14, grifo dos autores)

O CLS/OIT “já deixou clara a possibilidade de paralisações fundadas em diversos outros motivos, incluindo ações paredistas contra políticas sociais e econômicas” (MENEZES, 2015, p. 78), o que coloca o entendimento do TST em rota de colisão com a interpretação dada pelo CLS/OIT e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998), que impõe a todos os Estados-Membros, de forma indistinta, o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos ao direito fundamental de liberdade sindical

(art. 2º, “a”), independentemente das convenções que ratificou e tão somente pelo fato de pertencer à OIT.

A greve, em sentido jurídico, não é definida pela CRFB, mas pela lei ordinária que, apressando-se em fazê-lo, restringiu a norma constitucional – e que tal conceito, hoje, está em crise e já não corresponde à realidade. As greves atípicas, desde que pacíficas, são admitidas pelo CLS/OIT (VIANA, 2007, p. 101).

3.3.2 A greve prevista na Lei n. 7.783/1989 e a greve ambiental

O ponto de ruptura entre a greve prevista na Lei n. 7.783/1989 (de posição hierárquico-normativa de legalidade) e a greve ambiental, prevista na Convenção n. 155 da OIT (de posição hierárquico-normativa de supralegalidade) resulta no fato de que, na primeira, há uma razoável liberdade à coletividade de trabalhadores em decidir sobre quais interesses defenderão coletivamente; na segunda, há a necessária motivação em um risco iminente e grave à saúde ou à vida do trabalhador.

A greve ambiental individual está prevista nos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT:

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

(...)

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

(...)

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

Assim, a greve ambiental é atípica, porque, a par da Lei n. 7.783/1989, não busca tutelar qualquer interesse da categoria ou do trabalhador singular, mas apenas a própria vida ou saúde do trabalhador, embora o seu campo não seja, propriamente, restritivo, pois vida e saúde são conceitos jurídicos que contêm, em si mesmos, uma abertura material e uma profusão principiológica, a ponto de se

considerar, na própria norma, que a saúde não é apenas a mera ausência de doença ou enfermidade, mas um estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Por ser expressão de um direito coletivo, mas de legítimo exercício individual, subverte o conceito tradicional firmado pela Lei n. 7.713/1989 e inaugura um novo e sofisticado sistema de proteção da vida, da saúde, da dignidade da pessoa humana e do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, como uma expressão inequívoca de tutela labor-ambiental.

4 A GREVE AMBIENTAL ENQUANTO MOVIMENTO PAREDISTA INDIVIDUAL E SINGULAR

Neste capítulo, será demonstrado que a greve ambiental é um instituto que, à diferença da greve tradicional, não exige a deflagração do movimento paredista por uma coletividade, sendo lícito a um único trabalhador, individualmente considerado, deflagrá-lo. Embora o interesse permaneça sendo coletivo, o seu exercício, no caso da greve individual, é singular, não se exigindo a cessação coletiva do trabalho e tão somente a interrupção do contrato de trabalho por um único trabalhador.

4.1 Exercício individual de um direito coletivo

O art. 3º, “b”, a Convenção n. 155 da OIT confere a todo trabalhador, em sentido lato (servidor público em sentido estrito, empregado público, empregado da iniciativa privada, autônomo, trabalhador por plataformas digitais etc.), independentemente do trabalho, ofício, profissão, vínculo ou regime jurídico, que deflagre o movimento paredista individual, dentro da relação jurídico-contratual ou jurídico-administrativa (art. 3º, “b”, da Convenção n. 155 da OIT) para a proteção da sua vida ou sua saúde.

A previsão no art. 3º, “b”, da Convenção n. 155 da OIT é consentâneo com a premissa de que todos os trabalhadores têm direito a um meio ambiente do trabalho saudável, sendo meta a eliminação ou a minimização dos riscos a todo e qualquer tipo de trabalho” (ROCHA, 2002, p. 130).

Em verdade, “toda vez que existir qualquer trabalho, ofício ou profissão relacionada à ordem econômica capitalista, haverá a incidência das normas destinadas a garantir um meio ambiente do trabalho saudável e, por consequência, a incolumidade física e psíquica do trabalhador” (FIORILLO, 2020, p. 305).

O direito do trabalho é, por natureza, uma ciência coletiva, porque afeta a toda coletividade.

Isso ocorre nos direitos mais corriqueiros, como o não pagamento de horas extras; é difícil imaginar que um empregador, um conglomerado empresarial, em meio a direitos e interesses individuais homogêneos, opere a fraude apenas quanto à jornada de trabalho de um único trabalhador, sendo máxima da experiência

(o que ordinariamente acontece) que, na maioria dos casos levados à JT, quando ocorre a fraude em um contrato de trabalho, possivelmente essa prática fraudatória é reiterada e atinge a coletividade de trabalhadores.

Porém, a natureza coletiva do direito do trabalho também ocorre nos direitos mais complexos, como o assédio moral – ainda que exista apenas uma vítima assediada, o ato ilícito tem potencial de intoxicar todo o meio ambiente do trabalho e atingir todo o bem-estar coletivo.

Assim, o direito do trabalho só tem condições estruturais para reconsiderar seus próprios institutos, enquanto ciência, se a emancipação do trabalhador for uma realidade, não apenas uma promessa. Se o mundo permanece marcado por desigualdades e o homem, lobo do próprio homem, as urgências que determinaram o seu nascimento devem persistir informadas pelos mesmos princípios básicos (COSTA, 1986, p. 12).

Sobre a definição da greve tradicional, prevista na Lei n. 7.783/1989,

São conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla. São distintos dos conflitos meramente interindividuais, que colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador). Os conflitos interindividuais tendem a abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro, sem que alcancem, regra geral, projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores. É claro que a repetição constante de idênticos ou semelhantes problemas individuais pode assumir dimensão grupal, dando origem, às vezes, a um conflito coletivo trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 1542)

Quanto à espécie da greve ambiental, são conflitos trabalhistas, individuais, plúrimos ou coletivos, que atingem a integridade biopsicossocial dos trabalhadores, individualmente considerados, ou comunidades específicas de trabalhadores, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou da empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou até mesmo uma comunidade obreira mais ampla.

São tanto conflitos coletivos, que contrastam comunidades de trabalhadores com o respectivo empregador e/ou tomador dos serviços, ou interindividuais, que colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas

isoladamente ou pluralmente considerada (empregador e empregado ou empregador e empregados).

Abrangem tanto direitos coletivos como podem abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes, ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro, sem que necessariamente alcancem projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores.

Isso porque o art. 9º, *caput*, da CRFB apenas prevê que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir – não há nenhuma referência ou explicitação sobre a tomada de decisão ou que ela deva ser necessariamente coletiva. Também não se explicita sobre a oportunidade de exercer o direito de greve ou quais seriam os interesses a serem defendidos.

Por outro lado, o § 1º do art. 9º da CRFB apenas apresenta restrições quanto aos serviços ou atividades essenciais, que devem atender às necessidades inadiáveis da comunidade (inclusive pela eficácia jurídica da norma-regra) e o § 2º apenas veda o abuso do direito de greve.

Quem restringe a prática do direito de greve é a Lei n. 7.783/1989, que condiciona a legitimidade do seu exercício à suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Conforme críticas de Franco Filho e Maués (2019, p. 13),

Ressalta-se que, sendo um instrumento de autodefesa, é incoerente retirar a legitimidade de um empregado, individualmente, paralisar suas atividades, apesar da insistência de alguns doutrinadores em conferir à legitimidade tão somente à coletividade para o exercício desse direito.

Ademais, a Convenção n. 155 da OIT, ao prever a greve ambiental, em seus arts. 13 e 19, “f”, por ser uma norma internacional sobre direitos humanos, aprovada em momento anterior à promulgação da EC n. 45/2004, alheia ao quórum qualificado do art. 5º, § 3º, da CRFB, tem, segundo a iterativa, atual e notória jurisprudência do STF (RE n. 349.703; RE n. 466.343, com repercussão geral reconhecida, no mérito; HC n. 87.585; e HC n. 92.566), posição hierárquico-normativa de supralegalidade; está hierarquicamente abaixo da CRFB, a quem deve estrita obediência, mas está acima da Lei n. 7.783/1989, com força material de produzir eficácia paralisante a esta última, em tudo que lhe contradiga.

Ainda no esforço de controle da convencionalidade das leis, aplica-se o *favor laboris*, previsto no art. 19, § 8º, da Constituição da OIT, de modo que deve ser

considerada a norma que prevê condições mais favoráveis aos trabalhadores; trata-se de expressa previsão, no plano internacional, da norma mais favorável aos trabalhadores.

Ainda em relação ao controle de convencionalidade, aplica-se a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (Decreto n. 7.030/2009), devendo a Convenção n. 155 da OIT ser cumprida pelo Brasil de boa-fé (art. 26), sem a possibilidade de invocação do direito interno para justificar o seu inadimplemento (art. 27).

Nesse sentido, aponta Gratão (2015, p. 98-99):

(...) devem prevalecer as disposições contidas nas Convenções da OIT quando a legislação interna for incompatível com elas, por serem normas internacionais de direitos humanos, que requer não só a interpretação “pro homine” (norma mais favorável), mas também a observância daquilo que foi ratificado pelo Estado brasileiro, na forma dos artigos 26 e 27 da Convenção de Viena Sobre os Tratados de 1969 e o art. 19, parágrafo 8º, da Constituição da OIT.

A CRFB, por não restringir o movimento paredista à manifestação coletiva, permite concluir que a Convenção n. 155 da OIT, em seus termos, é materialmente constitucional e é obediente ao texto constitucional.

A Lei n. 7.783/1989, por ter posição hierárquico-normativa inferior à Convenção n. 155 da OIT, não permite que esta última adquira a pecha de ilegal, muito pelo contrário: é a Lei n. 7.783/1989 que deve conformar-se com a Convenção n. 155 da OIT, sob pena de sofrer a eficácia paralisante.

Assim, há uma mudança de paradigma do conceito de greve, com a “reinterpretação” do seu conceito, conteúdo jurídico e extensão normativa, dada a autorização normativa – de posição hierárquico-normativa de supralegalidade – para o exercício individual em face das condições laborais, mais adequado às “mudanças sociais inovadoras dos direitos sociais” (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 1).

Esse giro conceitual vai ao encontro do conteúdo material básico da CRFB sobre a tutela da vida e da saúde. Isso porque o *caput* do art. 7º da CRFB, ao resguardar e promover direitos mínimos e, ato contínuo, prever, expressamente, um rol meramente exemplificativo, consagra a norma-princípio da vedação ao retrocesso social, capaz de produzir eficácia paralisante em todo e qualquer conteúdo que minimamente regrida em matéria trabalhista.

Considerando que a proteção do meio ambiente compreende o meio ambiente do trabalho (art. 200, II e VIII, da CRFB), a norma-princípio da vedação ao retrocesso social (art. 7º, *caput*, da CRFB) possui também viés ambiental, marcadamente humanitário, e produz uma cláusula de vedação ao retrocesso socioambiental, fruto do direito fundamental a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225 da CRFB).

A cláusula de vedação ao retrocesso socioambiental deve admoestar “atos e iniciativas que promovam ou que sejam passíveis de promover recuo nos níveis de proteção ambiental já sedimentados”, sendo “indispensável para a efetiva transição para uma nova modernidade” (THOMÉ, 2014, p. 204).

Em uma “perspectiva mais ampla, de tutela da dignidade da pessoa humana e do direito a uma existência digna, sem deixar de lado a responsabilidade para com as gerações humanas vindouras”, a proibição de retrocesso (socio)ambiental ou ecológico (ou princípio da não regressão, nas palavras do STJ) é a garantia de que todos os avanços (socio)ambientais “conquistados no passado não serão diluídos” e serão “conteúdos irrenunciáveis para o Estado Constitucional” (SARLET; FENSTERSEIFER, 2014, p. 201-203).

Essa promoção é progressiva, pelo que o *caput* do art. 7º da CRFB não encerra o âmbito de proteção nos direitos mínimos, mas, para além, provoca um movimento de caminhar para a frente, de progredir, de elevar o patamar civilizatório mínimo, de modo que é, também, uma cláusula de avanço social.

O art. 7º, *caput*, da CRFB, ao ser lido em conjunto com os arts. 7º, XXII, 200, II e VIII, e 225, numa simbiose axiológica, para conferir aos trabalhadores um “direito fundamental à contínua redução dos riscos inerentes ao trabalho”, sendo-lhes assegurado, “em essência, a cada trabalhador, um direito de matiz jusambiental”, em contributo à “melhoria da condição socioambiental da classe trabalhadora” (MARANHÃO, 2018, p. 647).

Dessa forma, o próprio art. 9º da CRFB, ao assegurar o direito de greve, deve ser interpretado consoante o núcleo duro de direitos e garantias fundamentais e o estrato da norma-princípio da vedação ao retrocesso social, que traz em si a cláusula de avanço social e de avanço socioambiental, permitindo-se conceber uma figura progressivamente protetiva e tutelar dos direitos fundamentais e ambientais.

Nesse sentido, o exercício da cidadania “possui estreita vinculação com a proteção aos direitos fundamentais, tanto que o princípio da cidadania tem como um de seus corolários o da dignidade da pessoa humana” (MACHADO, citado FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 5).

4.2 Requisitos para a deflagração da greve ambiental individual

4.2.1 Exercício regular de um direito (*prima facie*)

Os arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, que consagram o instituto da greve ambiental, dizem o seguinte:

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

(...)

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

(...)

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

Nesse sentido, vejamos cada um dos itens são requisitos para a deflagração do movimento paredista ambiental, de forma individual, e devem ocorrer simultaneamente, para justificar a não abusividade do movimento paredista (com a ressalva de que a avaliação pessoal do empregado, do que seja um risco grave e iminente, em cada caso concreto, quando se mostrar equivocada, não poderá conduzir ao raciocínio interpretativo de que houve abuso no exercício da greve ambiental em caso de não se constatar um prévio, amplo e irrestrito direito à informação (socio)ambiental).

Não há entraves na greve ambiental deflagrada nos moldes da Lei n. 7.713/1989, com cessação coletiva do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, com o conseqüente não pagamento dos salários do período. A tutela labor-ambiental, nesses moldes, já confere aos trabalhadores, coletivamente, o poder de

decisão sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e sobre os interesses que defenderão (e não há óbice de tais interesses sejam a preservação da vida ou da saúde dos trabalhadores).

Porém, à greve ambiental individual, deflagrada nos moldes da Convenção n. 155 da OIT, são inaplicáveis os requisitos da greve tradicional (Lei n. 7.783/1989), mesmo aqueles previstos para serviços ou atividades essenciais (arts. 10, 11 e 13 da Lei n. 7.783/1989), e são aplicáveis, exclusivamente, os requisitos dos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, que ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade e está acima da Lei de Greve (Lei n. 7.783/1989), da CLT e das NRs, imprimindo-lhes eficácia paralisante em tudo aquilo que lhe contradiga.

Conforme Franco Filho e Maués (2019, p. 13):

Desse modo, não há razão para exigir o cumprimento dos requisitos da Lei de Greve, considerando o estado que se encontra o trabalhador de exposição da sua vida a um risco iminente, uma vez que a consequência da não paralisação imediata poderá ser até mesmo a perda do seu bem maior, a vida, não havendo, portanto, que se falar em cumprimento de formalidades legais.

Inclusive, as formalidades da Lei n. 7.783/1989 não se fazem exigíveis diante da “natureza emergencial e atípica” do movimento paredista ambiental (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 13).

A SDC/TST tem decidido que a greve ambiental, por si só, trata de uma “excludente da abusividade do direito de greve”, a exemplo do ROT n. 80399-40.2016.5.07.0000:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO EMPREENDEMENTOS E CONSTRUÇÃO LTDA. GREVE EM ATIVIDADE NÃO ESSENCIAL. PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES MOTIVADA POR RISCO GRAVE E IMINENTE À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. GREVE AMBIENTAL. EXCLUDENTE DE ABUSIVIDADE DA GREVE PREVISTA NO INCISO II DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 14 DA LEI DE GREVE. EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO CARACTERIZADO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. A ordem jurídica infraconstitucional, com o objetivo de civilizar o exercício do direito coletivo de greve, em razão de seus impactos sociais, estabelece alguns requisitos para a validade do movimento paredista, insertos nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/89. Todavia, a limitação infraconstitucional ao exercício do direito coletivo de greve não é absoluta, pois a própria Lei 7.783/89 excepciona duas situações, quando a greve é deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa: a) os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I); e b) os casos em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). Além disso, a

jurisprudência desta Corte admite a não exigência do cumprimento das formalidades legais quando a greve é deflagrada em razão de motivos graves que legitimem a categoria a paralisar suas atividades, a saber: atrasos salariais reiterados, descumprimentos de obrigações contratuais e legais importantes pelo Empregador, dispensa massiva, etc. Em tais hipóteses (situações graves que legitimam a deflagração da greve sem observância dos requisitos legais), inclui-se a circunstância de o movimento paredista ter sido deflagrado em razão do descumprimento de obrigações relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho e à qualidade do meio ambiente do trabalho que importem em riscos graves e iminentes à incolumidade física e psíquica dos empregados. Trata-se da greve ambiental, cuja legalidade está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, entendidos como aqueles que podem causar, caso não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Caracterizada a greve ambiental, não é necessário o cumprimento dos requisitos formais para a deflagração do movimento paredista, ainda que se trate de atividades essenciais, por se tratar de hipótese de excludente de abusividade da greve. No caso, o contexto fático-probatório delineado nestes autos demonstra que o movimento paredista ocorreu em razão da existência de eminente risco para a saúde e a vida dos empregados que prestavam serviços à Empresa Suscitante no canteiro de obras do Município de Quixeramobim/CE. Além de 62 empregados (quase a totalidade dos empregados que se ativavam na referida obra) não retornarem ao trabalho, ao argumento de que as péssimas condições de trabalho os conduziram à propositura de ações trabalhistas individuais requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, o MPT da 7ª Região, nos autos do procedimento concluído por meio do Termo de Ajustamento de Conduta firmado, ao constatar as irregularidades praticadas (empregados realizando suas atividades sem o uso de equipamentos de proteção individual e a ausência de sinalização de advertência e barreira de isolamento em locais com valas, a céu aberto, situadas, em via pública, no perímetro de área residencial; ausência de água potável, de banheiros químicos, etc.), registrou o compromisso de a Empresa adotar as providências de segurança e saúde no trabalho, especialmente as insertas nas Normas Regulamentadoras 5, 7, 10, 15, 18, 21 e 24, além de fornecer equipamentos de proteção individual, gratuitamente, aos empregados. Nesse contexto, tem-se por caracterizada a greve ambiental, pois a circunstância retratada nos autos justifica e legitima a paralisação da categoria profissional no canteiro de obras do Município de Quixeramobim-CE, com apoio na excludente de abusividade da greve prevista no inciso II do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve (exceção do contrato não cumprido), o que torna inexigível a multa cominada por descumprimento de decisão judicial. Recurso ordinário desprovido.

Em razão de se tratar de uma excludente da abusividade do direito de greve, trata-se de um nítido exercício regular de direito.

Em que pese, já em 1957 (Genebra, 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho), a Conferência Geral da OIT ter proclamado a impossibilidade de se recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório como punição por participação em greves (art. 1º, “d”), no Brasil, previa-se a greve como uma atividade criminosa (art. 29 da Lei n. 4.330/1964) e proibia-se expressamente a sua deflagração no âmbito do serviço público, em todos os seus níveis (Decreto-Lei n. 1.632/1978).

Tais previsões, porém, já desde antes da promulgação da atual CRFB, não obstavam o reconhecimento de que o direito de greve sem violência trata de um caso típico de exercício de direito (LINHARES, 1983, p. 122-125).

No atual sistema jusconstitucional, inaugurado pela CRFB/1988, a greve é, reconhecidamente, um direito social (art. 9º da CRFB).

Alinhada à *mens* constitucional e sua direção axiológica, a atual Lei de Greve (Lei n. 7.783/1989) revogou, expressamente, a Lei n. 4.330/1964 e o Decreto-Lei n. 1.632/1978, e firmou que também se revogavam quaisquer disposições em contrário.

Sendo assim, a deflagração da greve, pelo controle de constitucionalidade (art. 9º da CRFB), pelo controle de convencionalidade (Convenção n. 155 da OIT) e pelo exame de legalidade (Lei n. 7.783/1989) “torna lícito um fato típico. Se alguém exercita um direito, previsto e autorizado de algum modo pelo ordenamento jurídico, não pode ser punido, como se praticasse um delito” (LINHARES, 1983, p. 111), daí se considerar a greve o exercício regular de um direito, expressão que abrange “todos os direitos subjetivos pertencentes a toda categoria ou ramo do ordenamento jurídico, direta ou indiretamente reconhecido, como afinal são os costumes” (LINHARES, 1983, p. 111).

Por fim, em caso de não se constatar um prévio, amplo e irrestrito direito à informação (socio)ambiental, o exercício regular do direito passa a ser *prima facie*, não podendo a avaliação pessoal equivocada do empregado do que seja um risco grave e iminente conduzir à conclusão de que houve abuso no exercício do direito de greve ambiental.

4.2.1.1 Crítica ao entendimento do TST

Ainda com relação ao julgamento da SDC/TST no ROT n. 80399-40.2016.5.07.0000, embora se tenha entendido que a greve ambiental, por si só, trata de uma excludente da abusividade do direito de greve, a fundamentação é passível de críticas.

Isso porque a SDC/TST, para afastar a abusividade da greve ambiental, utilizou como fundamento o art. 14, parágrafo único, II, da Lei n. 7.783/1989, para o qual não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que seja motivada pela superveniência de um acontecimento imprevisto,

que modifique substancialmente a relação de trabalho; a SDC/TST subsumiu o descumprimento de normas de higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho à hipótese legal de acontecimento imprevisto, modificante da relação de trabalho, significativamente.

Porém, a Lei n. 7.783/1989 não deveria aplicar-se à hipótese de greve ambiental, que se rege por norma de hierarquia superior (a Convenção n. 155 da OIT), que é, inclusive, mais favorável (art. 19, § 8º, da Constituição da OIT).

4.2.2 O direito fundamental à informação como condição para o exercício da greve ambiental

4.2.2.1 Um direito fundamental de quarta dimensão

A globalização do neoliberalismo é fruto da globalização econômica. Entrementes, para se globalizar direitos fundamentais, e conferir-lhes humanização e legitimidade, deve-se universalizá-los no campo institucional (BONAVIDES, 2004, p. 570-571).

Da constante e imparável progressividade dos direitos fundamentais, revela-se a sua primeira dimensão, nos direitos individuais; a segunda dimensão, nos direitos sociais; e a terceira dimensão, nos direitos ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à paz e à fraternidade (BONAVIDES, 2004, p. 572).

O direito à informação faz parte da quarta dimensão de direitos fundamentais, ao lado da democracia e do pluralismo, dependendo a sociedade aberta do futuro a concretização desses direitos “em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência” (BONAVIDES, 2004, p. 571).

Em uma sociedade verdadeiramente plural, a informação está intrinsecamente ligada à existência da democracia e é elemento essencial para a sua manutenção.

O direito à informação atua tanto na objetividade dos direitos sociais (segunda dimensão), ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à paz e à fraternidade (terceira dimensão), quanto na subjetividade dos direitos individuais (primeira dimensão), formando uma dimensão “princípial, objetiva e axiológica”, com

capacidade para irradiar eficácia normativa a todos os direitos da sociedade e do ordenamento jurídico (BONAVIDES, 2004, p. 572).

Assim, o direito à informação se caracteriza como uma posição fundamental subjetiva, de natureza defensiva, gerando ações negativas/direitos de defesa (o que é típico das posições subjetivas identificadas como liberdades, pela possibilidade de escolha entre um ou outro comportamento), sendo garantido o direito subjetivo de livre expressão e divulgação do pensamento, pela palavra, imagem ou qualquer outro meio (liberdade positiva); o direito de exercer a liberdade de expressão e de informação, sem impedimentos ou discriminações (liberdade negativa), e a imposição objetiva de proibição de qualquer tipo ou forma de censura (CANOTILHO, 1993, p. 539, 541).

Porém, o direito à informação também se revela como um direito originário a prestações, porque se reconhece, simultaneamente, o dever na criação, na manutenção e na progressividade dos pressupostos materiais indispensáveis ao efetivo exercício do direito à informação e a faculdade de se exigí-lo, de forma imediata (prestações constitutivas). Devem existir meios efetivos de informação, à disposição de todos (CANOTILHO, 1993, p. 543).

Enfim, o direito à informação evidencia, na pessoa humana, a presença moral da cidadania, a sua constante axiológica, o seu centro de gravidade, o seu núcleo de convergência como todos os interesses do sistema. O cidadão informado, que se informa e que pode informar é o cidadão legitimado perante uma instância constitucional suprema, sendo este o futuro da cidadania e do porvir da liberdade de todos os povos (BONAVIDES, 2004, p. 572).

4.2.2.2 Os três níveis do direito à informação ambiental

À falta de disposições legais, e para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT), aplica-se o art. 37, §§ 1º e 2º, da CRP, sobre liberdade de expressão e informação:

Artigo 37.º

Liberdade de expressão e informação

1. Todos têm o direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, bem como o direito de informar, de se informar e de ser informados, sem impedimentos nem discriminações.

2. O exercício destes direitos não pode ser impedido ou limitado por qualquer tipo ou forma de censura.
3. As infrações cometidas no exercício destes direitos ficam submetidas aos princípios gerais de direito criminal ou do ilícito de mera ordenação social, sendo a sua apreciação respetivamente da competência dos tribunais judiciais ou de entidade administrativa independente, nos termos da lei.
4. A todas as pessoas, singulares ou coletivas, é assegurado, em condições de igualdade e eficácia, o direito de resposta e de retificação, bem como o direito a indemnização pelos danos sofridos. (PORTUGAL, 1976)

Pela redação mais aperfeiçoada (por se ter reconhecido expressamente a intrínseca relação entre a norma-princípio da informação e o núcleo duro da dignidade da pessoa humana), aplica-se, ainda, o art. 40 da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, sobre liberdade de expressão e informação:

Artigo 40.º

(Liberdade de expressão e informação)

1. Todas as pessoas têm direito à liberdade de expressão e ao direito de informar e ser informados com isenção.
2. O exercício da liberdade de expressão e de informação não pode ser limitado por qualquer tipo de censura.
3. O exercício dos direitos e liberdades referidos neste artigo é regulado por lei com base nos imperativos do respeito da Constituição e da dignidade da pessoa humana. (REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE, S.d.)

Trata-se de norma que dispõe sobre “um conjunto de direitos fundamentais concorrentes em matéria de liberdades e direitos de expressão e de informação” e integra “uma ampla constituição da informação” (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 571).

O direito à informação ambiental, assim, apresenta-se em três níveis: o direito de informar, o direito de se informar e o direito de ser informado (CAMARGO; MELO, 2013, p. 56), sem impedimentos, discriminações ou limitações por qualquer tipo ou forma de censura, com isenção e com respeito à dignidade da pessoa humana.

O direito de informar, em seu espectro negativo, trata da “liberdade de transmitir ou comunicar informações a outrem, de as difundir sem impedimentos”; em seu espectro positivo, trata do “direito a informar, ou seja, direito a meios para informar” (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 573).

O direito de informar “abrange o direito de partilhar com terceiros a informação” (VASCONCELOS, 2011, p. 161).

O direito de se informar – eminentemente um direito de espectro negativo – consiste “na liberdade de recolha da informação, de procura de fontes de informação, isto é, no direito de não ser impedido de se informar” (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 573).

O direito a ser informado é considerado o espectro positivo do direito de se informar e consiste “num direito a ser mantido adequadamente e verdadeiramente informado” (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 573).

O direito a ser informado também se materializa no direito “de ter acesso a conteúdos informativos, que devem ser isentos” (VASCONCELOS, 2011, p. 161).

Estas liberdades revestem-se da maior importância, uma vez que asseguram, por um lado, a realização individual de cada um, realização essa que passa, em grande medida, pela possibilidade de o indivíduo poder partilhar com terceiros ideias, perspectivas, opiniões, convicções, informações etc., e, por outro, a construção de uma sociedade plural, informada e aberta a uma multiplicidade de opiniões, mundividências ou formas de estar. (VASCONCELOS, 2011, p. 162)

Tal direito/garantia, nos seus três matizes, além de ser um elevado direito humano, reconhecido pela comunidade e legislação internacionais, também é um direito fundamental, previsto expressamente na CRFB.

Trata-se, portanto, de um direito/garantia humano/fundamental, cuja eficácia se reforça na sua aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º, da CRFB) e na sua petribilidade (art. 60, § 4º, IV, da CRFB).

O direito de acesso à informação – de informar, de se informar e de ser informado – tem assento constitucional privilegiado, e “de modo generalizado está assentado no catálogo de direitos fundamentais articulado” pelos arts. 5º, IV, X, XII, XIV, XXXIII, XXXIV, “b”, LX, e LXXII, 37, § 3º, II, 93, IX, 216, § 2º, e 220 da CRFB, “sem prejuízo de outras manifestações normativas atributivas de posições jurídicas subjetivas ativas, por força da cláusula de abertura” prevista no art. 5º, § 2º, da CRFB (SARLET; MOLINARO, 2014, p. 24-25).

4.2.2.3 Direito de acesso ao direito e à informação jurídica

Canotilho (1993, p. 171-172, 386, 654) distingue o princípio do acesso ao direito do direito de acesso aos tribunais (princípio da garantia da via judiciária),

pois o direito de acesso aos tribunais é mais restrito do que o direito de acesso ao direito, que inclui, entre outros, o direito à informação jurídica, à consulta jurídica e à informação jurídica.

Ambos têm previsão expressa no art. 20, § 1º, da CRP:

A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos. (PORTUGAL, 1976).

Na forma do art. 8º, *caput*, da CLT, à falta de disposições legais, e de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público, defende-se o direito a todos os brasileiros de serem instruídos na ciência jurídica e, no caso específico da greve ambiental individual, todos os trabalhadores, a fim de que possam identificar, com o máximo de precisão, rapidez e eficiência possíveis, eventuais riscos iminentes e graves à sua saúde ou à sua vida, e, em determinados casos, à vida ou à saúde de terceiros.

4.2.2.4 A certeza ambiental e seu nível de perfeição e indiscutibilidade, na medida do razoável e do possível

Segundo o art. 14 da Convenção n. 155 da OIT:

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Já se demonstra a amplitude do dever informacional quando a norma internacional trata da inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho “em todos os níveis” de ensino e de treinamento.

Porém, o art. 12, “a”, da Convenção n. 155 da OIT vai mais longe: a quem contrata ou admite incumbe dar aos trabalhadores contratados ou admitidos a certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos.

Não é mero achismo, mera opinião ou mera instrução através de ordens de serviço, como singelamente prevê o art. 157, II, da CLT, é uma certeza.

Em simples incursão literal-gramatical, identifica-se que o vocábulo “certeza” significa a “qualidade, caráter ou virtude do que é considerado certo”, um conhecimento perfeito e indiscutível, “que não oferece dúvida”, uma “afirmação categórica”, algo “irrefutável e evidente” (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2009, p. 441).

Na lógica jurídica, “certeza” é o “estado do espírito que tem por verdadeira uma asserção, reconhecendo como evidência que ela o é (...) fundada em valores lógicos, como coerência e linguagem unívoca”; no direito civil, é a “caracterização exata do objeto da obrigação” (DINIZ, 2005a, p. 666).

O art. 12, “a”, da Convenção n. 155 da OIT, quando fala em “perigo” para a segurança ou a saúde da pessoa humana, dialoga diretamente com os arts. 13 e 19, “f”, da mesma Convenção, que conferem proteção ao trabalhador, individualmente considerado, que se considere, por motivos razoáveis, diante de “um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”. Eis aí o conteúdo jurídico-normativo internacional da greve ambiental.

Entretanto, não é só a legislação internacional, por meio desse tratado internacional de direitos humanos, que impõe o direito à informação nas relações entre aquele que admite ou contrata e a pessoa humana admitida ou contratada.

A própria CLT já admite, no art. 161, a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargo da obra, “à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador – diferentemente da Convenção n. 155 da OIT, que fala em perigo, a CLT é mais técnica, porque fala em risco.

A regra celetista (art. 161) é complementada pela NR-3 (embargo ou interdição), que reputa “toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador” um risco grave e iminente, e pela NR-28 (fiscalização e penalidades), que prevê:

Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá propor de imediato à autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco.

Além da NR-3 e da NR-28, que se voltam ao art. 161 da CLT, especificamente, ainda há inúmeras NRs que estabelecem disposições

complementares sobre segurança e da medicina do trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho (art. 200 da CLT) e que se ligam, de alguma forma, ao exercício do direito de deflagração da greve ambiental.

A NR-1 (disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais)¹, prevê:

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

1.4.3.1 Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.

Tais regras se inserem no capítulo 1.4, que trata de direitos e deveres dos empregadores e dos empregados. Quando se diz que ao empregado é facultado interromper suas atividades, quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico, não se está dizendo (como disse a NR-22, por exemplo) que a interrupção das atividades – e conseqüentemente a deflagração da greve ambiental – está condicionada à constatação, pelo empregador, de que realmente se trata de um risco grave e iminente.

O direito de recusa, inerente ao *jus resistendae*, não pode ser condicionado, na deflagração da greve ambiental, a nenhum ato empresarial. O que se extrai, necessariamente, da NR-1, da NR-22 e de todas as outras, sob pena de vício de inconveniência e conseqüente eficácia paralisante, por contrariedade à Convenção n. 155 da OIT, é que, comprovado *a posteriori* que a situação de trabalho não envolve um risco iminente e grave, o empregador pode exigir o retorno à atividade.

Qualquer condicionamento ao livre exercício do direito de deflagração da greve ambiental, além de inconveniente, por malferir a Convenção n. 155 da OIT, que não impõe nenhum condicionamento ao livre exercício do direito de deflagração da greve ambiental, quando o empregado constatar um risco grave e iminente, também é inconstitucional, por reduzir o alcance da autotutela constitucionalizada, na forma do art. 5º, *caput*, da CRFB, pelo que a interpretação da NR-1, da NR-22 e de todas as outras NRs deve ocorrer pela conforme a CRFB e a

¹ A CTPP/MTP decidiu adiar a data de entrada em vigor, outrora programada para 2/8/2021, da NR-1, NR-7, NR-9, NR-18 e parte da NR-37, para 3/1/2022. (SISTEMA ESO, 2021a; _____, 2021b)

Convenção n. 155 da OIT (dupla compatibilidade vertical das NRs, sendo submissa a normas de posição hierárquico-normativa de constitucionalidade e supralegalidade).

O exercício individual do direito de greve ambiental é um exercício regular de um direito e, na ausência da certeza – informação precisa e exata quanto aos riscos do trabalho –, é um exercício *prima facie*.

O exercício do direito de deflagração da greve ambiental é limitado apenas ao art. 9º, § 2º, da CRFB e aos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT.

A NR-5 (CIPA) tem por atribuição requerer ao SESMT, quando houver, ou requerer diretamente ao empregador, em caso de inexistência de SESMT, “a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores”; também prevê a ocorrência de reuniões extraordinárias quando “houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência”.

A NR-7 (PCMSO) prevê que, “com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva”, as empresas podem ser obrigadas a indicar um médico coordenador e “a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores”.

A NR-9 (avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos) prevê que

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

A NR-9 determina, portanto, que o empregador deva garantir ao empregado o efetivo direito ao exercício da greve ambiental.

No Anexo II, a NR-9 trata de exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de combustíveis, e determina que o empregador interrompa “todo e qualquer tipo de atividade que exponha os trabalhadores a condições de risco grave e iminente para a sua segurança ou saúde”, além de prever que os

trabalhadores devam “comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico as situações que considerem representar risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou para a de terceiros”.

Ainda segundo o Anexo II da NR-9,

Quando o trabalhador tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros, deve suspender a tarefa e informar imediatamente ao seu superior hierárquico para que sejam tomadas todas as medidas de correção adequadas.

Segundo o Anexo II da NR-9, “após avaliar a situação e se constatar a existência da condição de risco grave e iminente, o superior hierárquico manterá a suspensão da tarefa, até que venha a ser normalizada a referida situação”.

Diferentemente da NR-1, a literalidade da NR-9, em seu Anexo II, ao condicionar o exercício do direito de deflagração da greve ambiental à “avaliação” e “constatação”, por parte do empregador, de que realmente exista um risco grave e iminente, padece de grave vício de inconveniência e de inconstitucionalidade e nesse ponto, portanto, sofre eficácia paralisante, por malferir a autoridade da Convenção n. 155 da OIT e afrontar a CRFB.

O direito de recusa, inerente ao *jus resistantiae*, não pode ser condicionado, na deflagração da greve ambiental, a nenhum ato empresarial.

Segundo Franco Filho e Maués (2019, p. 12-13),

o trabalhador possui a liberalidade de analisar a oportunidade e o meio que será utilizado para paralisar as suas atividades, sendo certo que a greve ambiental possui o escopo de garantir a sobrevivência do trabalhador, o que está diretamente ligado à sua dignidade humana e à vida.

Em razão da autoridade da Convenção n. 155 da OIT, todo trabalhador que julgue necessário poderá interromper, no seu livre exercício de uma autotutela constitucionalizada, na forma do art. 5º, *caput*, da CRFB, uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde, bastando ao trabalhador informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação.

Se o empregador constatar, posteriormente, que o risco inexistente, ele convoca o empregado para retornar ao trabalho; se se comprovar a situação de risco, enquanto o empregador não tiver tomado as medidas corretivas competentes,

o trabalhador (singular) ou os trabalhadores (grupo ou coletivo) se mantêm em greve ambiental.

A NR-10 (segurança em instalações e serviços em eletricidade) autoriza, expressamente:

10.14.1 Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

A NR-13 (caldeiras e vasos de pressão) prevê, nas definições gerais:

13.3.1 Constitui condição de risco grave e iminente – RGI o não cumprimento de qualquer item previsto nesta NR que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho, com lesão grave à integridade física do trabalhador, especialmente: (...)

Após trazer um rol meramente exemplificativo (em razão da expressão “especialmente”) de situações que expõem os trabalhadores a um risco grave e iminente, a NR-13 afirma que

13.3.11.3 Os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico.

A NR-15 (atividades e operações insalubres) prevê que:

- “as atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB(A), sem proteção adequada, oferecerão risco grave e iminente” (Anexo I);
- “As atividades ou operações que exponham os trabalhadores, sem proteção adequada, a níveis de ruído de impacto superiores a 140 dB(LINEAR), medidos no circuito de resposta para impacto, ou superiores a 130 dB(C), medidos no circuito de resposta rápida (FAST), oferecerão risco grave e iminente” (Anexo II);
- “Todo trabalho sob ar comprimido será executado de acordo com as prescrições dadas a seguir e quaisquer modificações

deverão ser previamente aprovadas pelo órgão nacional competente em segurança e medicina do trabalho” e que o descumprimento dessa regra “caracteriza o grave e iminente risco” (Anexo VI);

- “Nas atividades ou operações nas quais os trabalhadores ficam expostos a agentes químicos”, na presença de substâncias asfixiantes, “a concentração mínima de oxigênio deverá ser 18 (dezoito) por cento em volume” e nas “situações nas quais a concentração de oxigênio estiver abaixo deste valor serão consideradas de risco grave e iminente” (Anexo XI);
- “A avaliação das concentrações dos agentes químicos através de métodos de amostragem instantânea, de leitura direta ou não, deverá ser feita pelo menos em 10 (dez) amostragens, para cada ponto – ao nível respiratório do trabalhador”, e, “entre cada uma das amostragens deverá haver um intervalo de, no mínimo, 20 (vinte) minutos”, considerando-se situação de risco grave e iminente se forem ultrapassados, nas concentrações obtidas pelas amostragens, os valores máximos definidos na equação $LT \times FD$, onde LT é o “limite de tolerância para o agente químico” e FD o “fator de desvio”, conforme Quadros n. 1 e 2 (Anexo XI, idem); e
- “Será considerada como situação de risco grave e iminente para o trabalhador” sempre que processos ou operações envolvendo substâncias cancerígenas não forem hermetizados (Anexo XIII).

A NR-18 (condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção) conceitua acidente grave aquele que “provoca lesões incapacitantes no trabalhador” e prevê, como uma das atribuições dos Comitês Regionais,

negociar cronograma para gradativa implementação de itens da Norma que não impliquem em grave e iminente risco, atendendo as peculiaridades e dificuldades regionais, desde que sejam aprovadas por consenso e homologados pelo Comitê Permanente Nacional – CPN.

A NR-20 (segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis) afirma que

Quando em uma atividade de extração, produção, armazenamento, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis for caracterizada situação de risco grave e iminente aos trabalhadores, o empregador deve adotar as medidas necessárias para a interrupção e a correção da situação.

Essa regra é complementada, pela própria NR-20:

Os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

A NR-22 (segurança e saúde ocupacional na mineração) prevê que compete tanto à empresa quanto ao permissionário de lavra garimpeira:

- a) interromper todo e qualquer tipo de atividade que exponha os trabalhadores a condições de risco grave e iminente para sua saúde e segurança;
- b) garantir a interrupção das tarefas, quando proposta pelos trabalhadores, em função da existência de risco grave e iminente, desde que confirmado o fato pelo superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis (...)

Nesse sentido, tal qual ocorre com a NR-9, por seu Anexo II, também há uma inconveniência e uma inconstitucionalidade flagrantes na parte final da NR-22, quando condiciona a interrupção das tarefas – e, portanto, a deflagração da greve ambiental – à confirmação do fato pelo superior hierárquico (“desde que”), sofrendo, nesse ponto, eficácia paralisante, por malferir a autoridade da Convenção n. 155 da OIT e afrontar a CRFB.

A NR-31 (segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura):

- prevê que são direitos dos trabalhadores, “quando houver motivos para considerar que exista grave e iminente risco para sua segurança e saúde, ou de terceiros, informar imediatamente ao seu superior hierárquico, ou membro da CIPATR ou diretamente ao empregador, para que sejam tomadas as medidas de correção adequadas, interrompendo o trabalho se necessário”;
- atribui à CPRR a atribuição, entre outras, de “encaminhar à CPNR, para estudo e avaliação, proposta de cronograma para gradativa implementação de itens [da] NR que não impliquem

grave e iminente risco, atendendo às peculiaridades e dificuldades regionais”;

- atribui ao SESTR “intervir imediatamente nas condições de trabalho que estejam associadas a graves e iminentes riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores”;
- atribui à CIPATR “interromper, informando ao SESTR, quando houver, ou ao empregador rural ou equiparado, o funcionamento de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores”; e
- impõe ao empregador rural ou equiparado “manter os sistemas de segurança em perfeito estado de conservação e funcionamento”, considerando como risco grave e iminente “a retirada ou neutralização total ou parcial destes sistemas que coloquem em risco a integridade física dos trabalhadores”.

A NR-32 (segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde), que se aplica diretamente às situações de trabalho daqueles que se encontram na linha de frente do combate à pandemia do Sars-Cov-2, surpreendentemente nada trata sobre riscos graves e iminentes ou quanto ao direito de recusa obreiro, mas prevê, pontualmente, que

32.2.4.12 O empregador deve informar, imediatamente, aos trabalhadores e aos seus representantes qualquer acidente ou incidente grave que possa provocar a disseminação de um agente biológico suscetível de causar doenças graves nos seres humanos, as suas causas e as medidas adotadas ou a serem adotadas para corrigir a situação.

A NR-33 (segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados) impõe, diretamente ao empregador, o seguinte:

33.2.1 Cabe ao Empregador:

(...)

i) interromper todo e qualquer tipo de trabalho em caso de suspeição de condição de risco grave e iminente, procedendo ao imediato abandono do local; (...)

(...)

33.5.1 O empregador deve garantir que os trabalhadores possam interromper suas atividades e abandonar o local de trabalho, sempre que suspeitarem da existência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou a de terceiros.

A NR-35 (trabalho em altura) confere aos trabalhadores:

35.2.2 Cabe aos trabalhadores:

(...)

c) interromper suas atividades exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis;

A NR-37 (segurança e saúde em plataformas de petróleo), última norma editada até o momento (Portaria MTb n. 1.186/2018, DOU de 21/12/2018), é, por sua contemporaneidade, a NR que mais avançou em matéria de greve ambiental. Prevê o seguinte:

- A operação das plataformas de petróleo “não pode pôr em risco a segurança e a saúde dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos riscos graves e iminentes”, sob pena de sofrer a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargo da obra;
- Cabe às operadoras da instalação “interromper todo e qualquer tipo de atividade que exponha os trabalhadores a condições de risco grave e iminente”;
- É direito do trabalhador interromper a sua tarefa, “com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, informando imediatamente ao seu superior hierárquico ou, na ausência deste, ao representante da operadora da instalação, e a CIPLAT [CIPA em Plataformas], para que sejam tomadas as medidas adequadas às correções das não conformidades”;
- Também é direito do trabalhador “ser informado sobre os riscos existentes nos locais de trabalho e áreas de vivência e suas possíveis consequências que possam comprometer a sua segurança e saúde”;
- É igualmente direito do trabalhador “ser comunicado sobre ordens, instruções, recomendações ou notificações relativas as suas atividades ou ambientes de trabalho”, seja pela auditoria-fiscal do trabalho, na atuação frente ao ambiente laboral, seja

“por meio dos diferentes instrumentos legais previstos na legislação trabalhista em matéria de segurança e saúde”;

- É um poder/dever do trabalhador “comunicar ao empregador e ao MTb sobre qualquer risco potencial que considere capaz de gerar um acidente ampliado”.
- Em uma situação emergencial, cujas condições de vivência não sejam plenamente atendidas segundo a NR, a operadora da instalação deve assegurar “o direito de recusa aos trabalhadores envolvidos nas ações de resposta, sem a necessidade de justificativa” e a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargo da obra;
- Deve haver treinamento para “operações simultâneas de risco”, “incidente de grande relevância ou acidente grave ou fatal, na própria instalação ou em outras plataformas” e “doença ocupacional que acarrete lesão grave à integridade física do(s) trabalhador(es)”, entre outros;
- Ao tratar sobre climatização, afirma que, “em caso de deficiência na qualidade do ar interno, que exponha os trabalhadores a risco grave e iminente, a operadora da instalação deve providenciar o imediato deslocamento da força de trabalho para um local seguro e acionar o PRE [Plano de Respostas a Emergências], com retorno somente após a normalização do sistema;
- Que “o retorno dos trabalhadores às áreas contaminadas da plataforma depende da comprovação da eliminação do agente nocivo, comprovada por laudo técnico emitido por profissional legalmente habilitado”; e
- Que “a empresa deve elaborar o cronograma de execução das medidas corretivas, definindo prazos e respectivas responsabilidades, que deve ser discutido e aprovado na próxima reunião da CIPLAT, com a participação do SESMT”, sendo que a inobservância da implementação das recomendações ou dos prazos, definidos nesse cronograma, deve ser justificada e documentada, e desde que não

represente, separadamente ou em conjunto, risco grave e iminente aos trabalhadores.

Por fim, a futura NR-38, em fase de aprovação pela CTPP do MTP, trará “requisitos mínimos para garantir um ambiente de trabalho seguro” e tratará da obrigatoriedade da “criação de um Programa de Gerenciamento de Riscos” (FALANDO DE PROTEÇÃO, 2021).

Terá, na sua redação, caso assim aprovada, os seguinte itens:

- Evitar riscos que possam ser originados no trabalho;
- Avaliar os riscos que não poderão ser evitados, através de um Mapa de Risco, e agir com as devidas medidas de controle;
- Implementar medidas de prevenção, como a fiscalização do uso de EPIs, sempre ouvindo os trabalhadores de acordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-1;
- Adaptar o trabalho ao trabalhador. (FALANDO DE PROTEÇÃO, 2021)

Ainda, terá como quatro pilares “as determinações legais aplicáveis a cada situação”; as “avaliações de riscos e análises de incidentes, acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho naquela empresa”; “os registros daquela empresa sobre implementação e efetividade de ações preventivas”; e “a percepção dos riscos por parte dos trabalhadores” (FALANDO DE PROTEÇÃO, 2021).

Identifica-se, portanto, que a atuação obreira é essencial para a sua própria proteção e para a proteção dos demais trabalhadores, terceiros e a coletividade em geral, quando se reconhece que as diversas normas lhe atribuem o poder/dever de deflagrar a greve ambiental para a salvaguarda da sua vida e da sua saúde ou de outrem, nos casos previstos nas NRs.

Além das NRs, algumas Constituições estaduais preveem, de forma pioneira, o direito de recusa ao trabalho, em caso de perigo iminente e grave:

- Constituição do Estado do Ceará (art. 248, XIX, “c”), que assegura “direito de recusa ao trabalho em ambientes que tiverem seus controles de riscos à vida e à saúde em desacordo com as normas em vigor, com a garantia de permanência no emprego, sem redução salarial”;
- Constituição do Estado do Rio de Janeiro (art. 293, X, “d”), que prevê o “direito de recusa ao trabalho em ambientes sem controle adequado de riscos, assegurada a permanência no emprego”;

- Constituição do Estado de Rondônia (art. 224, III), que assegura a “recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego”;
- Constituição do Estado de São Paulo (art. 229, § 2º), segundo a qual, “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”; e, finalmente,
- Constituição do Estado de Sergipe (art. 199, III), que prevê o “direito de recusa ao trabalho em ambiente sem controle adequado de risco, com garantias de permanência no emprego”.

Porém, da forma que estão postas, as normas não são suficientes para garantir a elevação do patamar civilizatório mínimo e não têm, por si só, capacidade de gerar efetividade na proteção da vida e da saúde dos trabalhadores.

As diversas normas tratadas, se lidas em sua literalidade, ao imputarem aos trabalhadores um poder/dever em deflagrar a greve ambiental, acarretam-lhes um ônus desproporcional, diante das peculiaridades do contrato de trabalho, que é um centro de poder e marco fixador de relações profundamente assimétricas, causando aos trabalhadores a impossibilidade ou a excessiva dificuldade de cumprir esse encargo e de, efetivamente, ter condições materiais para deflagrar a greve ambiental.

Com efeito, o ápice normativo – a Convenção n. 155 da OIT, que ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade e se sobrepõe a toda a legislação interna, em nível infraconstitucional, paralisando a eficácia de qualquer norma que lhe contrarie – prevê que trabalhador deflagrará a greve ambiental se julgar necessário interromper uma situação de trabalho, por a considerar um “perigo” (risco) iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

No mesmo sentido:

- NR-1 (Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais) – o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a

seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde;

- NR-9 (Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos) – o trabalhador poderá deflagrar a greve ambiental quando tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros;
- NR-10 (Segurança em instalações e serviços em eletricidade) – o trabalhador poderá deflagrar a greve ambiental quando constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas;
- NR-13 (Caldeiras e vasos de pressão) – os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas no caso de risco à vida ou à saúde, sua ou de outras pessoas (a NR traz o verbo mais adequado: dever);
- NR-20 (Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis) – os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de outras pessoas (igualmente aqui o verbo é mais adequado: dever);
- NR-22 (Segurança e saúde ocupacional na mineração) – determina que as empresas e o permissionário de lavra garimpeira garantam a interrupção das tarefas quando proposta pelos trabalhadores, em função da existência de risco grave e iminente;
- NR-31 (Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura) – os trabalhadores podem deflagrar a greve ambiental quando houver motivos para considerar que exista grave e iminente risco para sua segurança e saúde, ou de terceiros;
- NR-33 (Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados) – impõe ao empregador que garanta aos

trabalhadores possam interromper suas atividades e abandonar o local de trabalho, sempre que suspeitarem da existência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou a de terceiros;

- NR-35 (Trabalho em altura) – prevê que cabe aos trabalhadores interromper suas atividades, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas; e, finalmente,
- NR-37 (Segurança e saúde em plataformas de petróleo) – é direito do trabalhador interromper a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas.

Essa desproporcionalidade flagrante fica bem clara quando se analisa o art. 161 da CLT, que confere ao auditor-fiscal do trabalho o poder/dever de interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, quando se deparar com um risco grave e iminente (tal qual o poder/dever do trabalhador), mas, diferentemente do trabalhador, o auditor-fiscal do trabalho atua estribado em laudo técnico do serviço competente.

Da mesma forma, a NR-7 (PCMSO) prevê que, com base em parecer técnico conclusivo de autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, as empresas podem ser obrigadas a indicar um médico coordenador para avaliar potenciais riscos graves aos trabalhadores.

No caso do trabalhador, ele fica dependendo da própria sorte, mesmo em risco iminente e grave à sua vida e à sua saúde – e a de terceiros e outras pessoas, conforme algumas NRs – o que não se admite se são princípios fundantes da RFB os valores sociais do trabalho e os valores sociais da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CRFB).

A partir de que conhecimento técnico conclusivo o trabalhador pode julgar necessário deflagrar o movimento paredista ambiental? Como identificar que uma situação de trabalho pode acarretar um risco grave e iminente? Como estar convicto com base em experiência? Como constatar essas evidências? Que motivos

terá para considerar? Como suspeitar da existência? Como dominar esse arcabouço técnico-científico para identificar um risco grave e iminente?

A CLT se limita a exigir dos empregadores a instrução dos empregados por ordens de serviço (aspecto formal/documental) e quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II) e aos empregados para observar tais instruções (art. 158, I).

Algumas NRs, embora avancem na melhoria da condição social dos trabalhadores, a despeito da CLT, são incipientes e insuficientes: no geral, exige-se apenas a capacitação dos trabalhadores, atrelada à experiência deles próprios, a exemplo da NR-9 (avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos), por seu Anexo II; NR-13 (caldeiras e vasos de pressão); NR-20 (segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis); e NR-37 (segurança e saúde em plataformas de petróleo).

Por outro lado, há incongruência social (descolamento da realidade) e inconsistência sistêmica (incoerência diante do ordenamento jurídico, em especial pelo art. 5º, *caput*, da CRFB e pela Convenção n. 155 da OIT) quando se admite que a deflagração da greve ambiental é uma faculdade do trabalhador.

Se a greve ambiental tem por “escopo de garantir a sobrevivência do trabalhador, o que está diretamente ligado à sua dignidade humana e à vida” (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 13), não há como se admitir que seja facultado à pessoa humana escolher entre viver ou morrer, entre manter ou não um estado completo de bem-estar social.

Não há faculdade em ver a iminência de perder a vida ou a saúde e nada fazer. Trata-se de um autêntico poder/dever (o poder é sempre um dever e é sempre uma função, afinal, o poder pelo poder é sempre uma arbitrariedade).

O exercício do direito de deflagração da greve ambiental é um poder materializado em um direito de recusa (autotutela) constitucionalizado. É um dever de proteção da vida e da saúde, intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária (art. 11 do CCB). Tem a função de proteger a vida e a saúde e de manter um estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Também por se tratar de uma greve de viés marcadamente humanitário, exige-se um dever de informação qualificado, pois os trabalhadores devem estar aptos a examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde

relacionados com o labor, admitindo-se, inclusive, o recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa (art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT).

Assim como o auditor-fiscal do trabalho, para proceder ao embargo da obra ou à interdição do estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas ou equipamentos, em situações de risco iminente e grave, depende de criteriosa avaliação técnica, o trabalhador, igualmente, dependerá dela – a rigor, muito mais que o auditor-fiscal do trabalho, que detém, necessariamente, conhecimento técnico (conforme art. 37, II, da CRFB) e não se sujeita ao poder daqueles que contratam ou admitem.

Dessa forma, torna-se imperioso

repensar a teoria e a prática no momento em que se constata a perplexidade da sociedade contemporânea diante das incertezas advindas de vertiginosas mudanças nos mais variados setores, dentre eles o jurídico que se depara com a desarticulação de valores tão caros para o ser humano, como o do respeito à dignidade da pessoa humana. (LEAL, 2017, p. 446)

Inclusive, essas incertezas, advindas das vertiginosas mudanças globais – a exemplo da pandemia do Sars-Cov-2, que alterou o *modus vivendi* de toda a população do mundo e exigiu uma mudança completa de postura na vivência e convivência, em nível global, nacional, regional, local e microlocal – conectam-se diretamente com o princípio da precaução, que “afirma a necessidade de uma nova postura, em face dos riscos e incertezas científicas (SILVA, 2004, p. 75).

(...) o conceito de risco tem igualmente o mérito de analisar as mudanças na natureza das ameaças atuais: são qualitativamente diferentes das existentes em épocas históricas anteriores quanto à sua capacidade de impacto no ecossistema e de aniquilamento da espécie humana, envolvem dinâmicas até agora desconhecidas e são o produto das ações e decisões humanas que se concretizam através do complexo científico tecnológico-industrial. (FIORILLO, 2020, p. 59)

A norma-princípio da precaução “*which urges firms and governments to exercise environmental caution even in the absence of scientific consensus that specific activities may cause environmental damage*”² (HAAS, 2001, p. 324).

² Tradução livre: “A norma-princípio da precaução ‘exorta empresas e governos a exercerem a cautela ambiental, mesmo na ausência de consenso científico de que atividades específicas podem causar danos ambientais’.”

No plano internacional, entre outras normas-regras e normas-princípios, destaca-se o Princípio n. 15 da ECO-1992 (Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, Rio de Janeiro, 3 a 14/6/1992):

De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com as suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

No plano interno,

O princípio da precaução aflora do artigo 225 do texto constitucional de 1988 e constitui um princípio geral do direito ambiental que define uma nova dimensão da gestão do meio ambiente, na busca do desenvolvimento sustentável e da minimização dos riscos. O não respeito a este princípio, ou seja, o não afastamento do perigo que um conjunto de atividades possa vir a causar, tanto para as gerações presentes quanto para as gerações futuras, comprometendo o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, constitui flagrante descumprimento do mandamento constitucional. (SILVA, 2004, p. 90)

Se o cumprimento do mandamento constitucional importa respeito à norma-princípio da precaução, pela minimização dos riscos e pelo afastamento das situações de perigo, é certo que o exercício do direito de deflagração da greve ambiental está diretamente relacionado ao cumprimento do art. 225 da CRFB, no comprometimento da proteção à vida e à saúde das gerações presentes e futuras.

Ademais, o princípio da precaução contrasta com a ignorância, rivaliza com ela e não admite o estabelecimento de situações de ignorância que sejam capazes de o admoestar ou anulá-lo:

A incerteza no conhecimento é uma forma de ignorância. Quem sabe, não ignora. A ignorância não pode ser um pretexto para ser imprudente. O princípio da precaução não quer conservar ou perenizar a ignorância, mas, pelo contrário, quer vencê-la, com a pesquisa, com o estudo e com a constante avaliação dos fatos e dos métodos. (MACHADO, 2013, p. 112)

Essa “incerteza de conhecimentos, longe de desculpar, deveria incitar a mais prudência. (...) impondo aos profissionais diversas obrigações antes de iniciar uma atividade ou de colocar um produto no mercado” (JOURDAIN, citado por MACHADO, 2013, p. 112).

Nem se diga que a norma-princípio da precaução segue a lógica do cisne negro ou do altamente improvável³. Nesse sentido, há um exemplo prático, atual, urgente, e que desconstrói toda essa lógica.

Em 2/12/2014, exatos cinco anos antecedentes à Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 30/1/2020 (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), em razão da pandemia do Sars-Cov-2 (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2020), ao discursar sobre potenciais vacinas contra o vírus ebola, o então presidente dos Estados Unidos da América afirmou que

There may and likely will come a time in which we have both an airborne disease that is deadly. And in order for us to deal with that effectively, we have to put in place an infrastructure -- not just here at home, but globally -- that allows us to see it quickly, isolate it quickly, respond to it quickly. And it also requires us to continue the same path of basic research that is being done here at NIH that Nancy is a great example of. So that if and when a new strain of flu, like the Spanish flu, crops up five years from now or a decade from now, we've made the investment and we're further along to be able to catch it. It is a smart investment for us to make. It's not just insurance; it is knowing that down the road we're going to continue to have problems like this -- particularly in a globalized world where you move from one side of the world to the other in a day. (THE WHITE HOUSE, 2014)⁴

O sistema jurídico, para ser justo, requer coerência na interpretação e aplicação das normas (LEAL, 2016, p. 1):

Aos atores jurídicos em sentido amplo (sociedade, poderes públicos, ocupantes das carreiras jurídicas, professores e estudantes de direito) é atribuído o ingente mister de buscar soluções teóricas e práticas para atender às demandas sociais, especialmente àquelas pertinentes à garantia de interesses existenciais, entendidos como tais aqueles integrantes do

³ “Antes da descoberta da Austrália, as pessoas do Antigo Mundo estavam convencidas de que todos os cisnes eram brancos. Esta era uma crença inquestionável por ser absolutamente confirmada por evidências empíricas. Deparar-se com o primeiro cisne negro pode ter sido uma surpresa interessante para alguns ornitólogos (e outras pessoas extremamente preocupadas com a coloração dos pássaros), mas não é aí que está a importância dessa história. Ela simplesmente ilustra uma limitação severa no aprendizado por meio de observações ou experiências e a fragilidade de nosso conhecimento. Uma única observação pode invalidar uma afirmação originada pela existência de milhões de cisnes brancos. Tudo que se precisa é de um único pássaro negro.” (TALEB, 2008, p. 15)

⁴ Tradução livre: “Pode e provavelmente chegará um momento em que ambos teremos uma doença transmitida pelo ar que é mortal. E para que possamos lidar com isso de forma eficaz, temos que implementar uma infraestrutura – não apenas nos Estados Unidos da América, mas globalmente – que nos permita vê-la rapidamente, isole-a rapidamente, responder a ela rapidamente. E também requer que continuemos o mesmo caminho de pesquisa básica que está sendo feito aqui no Instituto Nacional de Saúde, da qual Nancy é um grande exemplo. Portanto, se e quando uma nova cepa de gripe, como a gripe espanhola, surgir daqui a cinco anos ou daqui a uma década, fizemos o investimento e estamos mais adiantados para sermos capazes de compreendê-la. É um investimento inteligente para nós fazermos. Não é apenas seguro; é saber que no futuro continuaremos a ter problemas como este – particularmente em um mundo globalizado, onde você muda de um lado para o outro em um dia.”

conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento axiológico e normativo do sistema jurídico brasileiro. (LEAL, 2014, p. 494-495)

Assim, resta inafastável que a efetividade do exercício do direito de deflagração da greve ambiental está condicionado à eficácia do direito/garantia humano/fundamental de acesso à informação e à informação ambiental (art. 5º, XIV, da CRFB), de aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º, da CRFB) e petribilidade (art. 60, § 4º, IV, da CRFB), mormente em sua terceira dimensão, de ser informado, considerado o espectro positivo do direito de se informar e consistente “num direito a ser mantido adequadamente e verdadeiramente informado” (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 573).

O exercício do direito de deflagração da greve ambiental exige um dever de informação qualificado, de modo que os trabalhadores devem estar aptos a examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o labor.

4.2.3 Os requisitos da Convenção n. 155 da OIT

4.2.3.1 “...consequências injustificadas...”

Segundo o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT, o trabalhador deve ser protegido da exposição a situações de perigo de consequências injustificadas.

A CLT prevê, nesta matéria, inúmeras situações em que certas situações se justificam (ou não).

Segundo o art. 158, parágrafo único, “a”, da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Também constitui ato faltoso do empregado, na forma do art. 158, parágrafo único, “b”, da CLT, a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

A recusa sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço ferroviário, é considerada uma falta grave (art. 240, parágrafo único, da CLT).

Admite-se, em situações excepcionais, a inobservância justificada do limite da jornada diária de trabalho do motorista profissional, pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino e desde que não se comprometa a segurança rodoviária (art. 235-D, § 6º, da CLT).

A própria exposição do trabalhador ao perigo é admitida, em determinadas hipóteses, por força da CRFB, que prevê o pagamento de adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7º, XXIII). Nesse sentido, segundo a iterativa, atual e notória jurisprudência do STJ (precedente: REsp n. 1.400.637), o legislador brasileiro optou por aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador.⁵

Porém, há consequências que não são justificadas e conferem ao trabalhador o direito subjetivo ao exercício da greve ambiental.

Assim, sempre que o labor acarretar consequências injustificadas, assim compreendidas quaisquer situações de trabalho que envolvam um risco iminente e grave para a vida ou a saúde do trabalhador, em caráter contínuo, cumprido está o requisito, para fins de deflagração da greve ambiental.

4.2.3.2 “...julgar necessário...”

Aqui reside o cerne da autotutela. Incumbe ao trabalhador, propriamente, caso julgue necessário, deflagrar a greve ambiental, ainda que individualmente.

A meio de deflagração tem previsão expressa no art. 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT. Deve o trabalhador, caso julgue necessário, informar imediatamente ao seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um risco iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde.

Enquanto o empregador não tomar todas as medidas corretivas para afastar a existência em caráter contínuo do risco grave e iminente, o trabalhador se mantém em greve ambiental, com a sustação da prestação dos serviços e a

⁵ Aqui, cabe a ressalva, porém, de que a CRFB não “monetizou” a saúde do trabalhador, tanto que, no item imediatamente anterior (art. 7º, XXII), a própria CRFB previu a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB).

interrupção do contrato de trabalho, com a percepção dos salários referentes ao período.

Dessa forma, o trabalhador possui a liberalidade de analisar a oportunidade e o meio que será utilizado para paralisar as suas atividades, sendo certo que a greve ambiental possui o escopo de garantir a sobrevivência do trabalhador, o que está diretamente ligado à sua dignidade humana e à vida. (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 12-13)

A CLT se limita a exigir das empresas a instrução dos empregados por meio de ordens de serviço, e apenas, especificamente, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II), obrigando os empregados a observarem tais instruções (art. 158, I).

A situação exige um dever de informação qualificado, pois os trabalhadores devem estar aptos a examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o labor, admitindo-se, inclusive, o recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa (art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT).

4.2.3.3 “...interromper uma situação de trabalho...”

Assim como na greve tradicional (art. 2º da Lei n. 7.783/1989), também no movimento paredista ambiental deve existir a sustação da prestação pessoal de serviços ao empregador, para que ela seja caracterizada.

Porém, diferentemente da greve tradicional, onde há a suspensão da prestação laboral e na qual há a “sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício” (DELGADO, 2019, p. 1266), na greve ambiental, conforme previsão expressa na Convenção n. 155 da OIT, há a interrupção do labor, consubstanciada na “sustação temporária lícita da cláusula de prestação de serviços e disponibilidade obreira no contrato empregatício” e na qual “o contrato continua em plena execução, exceto pela prestação e disponibilidade dos serviços obreiros”; essa interrupção abrange “essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade obreira perante o empregador” (DELGADO, 2019, p. 1267).

Embora em ambas as situações exista a sustação do labor pelo empregado, na greve regida pela Lei n. 7.783/1989, por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, resta autorizado o desconto salarial, o que não ocorre na greve

ambiental, que cuida de hipótese de interrupção do contrato de trabalho e, portanto, não autoriza o desconto nos salários do obreiro.

A interrupção do contrato de trabalho (com impossibilidade de descontos salariais) se revela não apenas no art. 13 da Convenção n. 155 da OIT, na expressão “interromper uma situação de trabalho”, mas do art. 21 da Convenção, que prevê que as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

A interrupção do contrato de trabalho terá duração, conforme art. 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, a partir da sustação do labor e até que o empregador tenha tomado as medidas corretivas, não sendo possível exigir do trabalhador a volta ao trabalho enquanto permanecer o risco grave e iminente à sua vida ou saúde.

A sutil diferença entre os dois institutos demonstra a preocupação da Conferência Internacional do Trabalho, já na década de oitenta do século passado, em elevar o instituto da greve ambiental a um nível mais efetivo de proteção laboral, tendo em vista que, à luz da Lei n. 7.783/1989, os trabalhadores deflagram a greve por sua conta e risco e, por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, ficam desprovidos do sustento alimentar que provém do salário, o que não ocorre na greve ambiental, sendo, portanto, mais um fato de elevação do patamar civilizatório mínimo labor-ambiental.

Nesse sentido, a OIT tem contribuído “na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado” (PIETRO; PADILHA, 2019, p. 234):

A OIT, enquanto instituição incumbida de criar e revisar padrões que assegurem o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, tem desempenhado papel imprescindível na regulamentação da inter-relação entre a tutela ambiental e tutela da vida e saúde do trabalhador. (PIETRO; PADILHA, 2019, p. 240)

E, em cumprimento a esse papel de assegurar um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e de tutelar a vida e a saúde dos trabalhadores, a aprovação da Convenção n. 155 da OIT (Genebra, 1981) engendrou “um novo paradigma da tutela ambiental laboral” (PIETRO; PADILHA, 2019, p. 240).

O art. 13 da Convenção n. 155 da OIT, ao prever “expressamente o exercício do direito de greve ambiental”, traduziu “o empoderamento do trabalhador submetido ao labor em ambientes precários” (PIETRO; PADILHA, 2019, p. 241).

4.2.3.4 “...motivos razoáveis...”

Metacrítério é um critério de hierarquização axiológica, de investigação de valores mais elevados, compatíveis com o ordenamento axiológico-valorativo da CRFB e dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, para compreensão do direito como um todo unitário e indivisível, com coerência interna e com garantia da universalização hierarquizada das prestações jurídicas (FREITAS, 1998, p. 196).

A razoabilidade é um metacrítério porque “autoriza, em situações muito excepcionais, que uma regra não seja aplicada a determinado caso concreto” (MOLINA, 2013, p. 41), em razão de valores elevados, e se entrelaça a motivos, meios e fins (OLIVEIRA, 2003, p. 178).

Um dos pressupostos do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, espectro que abarca em si o poder empregatício:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 790)

O empregado, ao se vincular ao empregador por meio de um contrato de trabalho, deve obediência ao poder empregatício deste último, apto e capaz de dirigir o trabalho do empregado, fiscalizá-lo, puni-lo e, ainda, normatizar a relação de emprego.

Porém, a situação de trabalho que envolva um risco iminente e grave para a vida ou saúde do trabalhador (situação excepcional) autoriza o afastamento da regra (poder empregatício) no caso concreto. Entrelaçam-se, aqui, motivo (razoável), meio (greve ambiental) e fim (preservação da vida ou da saúde).

Há razoabilidade (motivos) em se autotutelar a vida ou a saúde (valores mais elevados), com a sustação da prestação pessoal do labor, em face da propriedade/estrutura empregatícia (valores menos elevados, diante da vida e da

saúde), quando se coloca uma pessoa humana em risco de morte ou de ver tolhida a sua saúde, diante de risco grave e iminente.

4.2.3.5 “...perigo iminente e grave...”

Sanders e McCormick (1993, p. 675), conceituam como risco a probabilidade ou a chance de uma lesão ou evento fatal, e conceituam perigo como uma condição ou conjunto de circunstâncias que, potencialmente, podem causar ou contribuir para uma lesão ou evento fatal.

Franco Filho e Maués (2019, p. 12) destacam a não unanimidade da nomenclatura e que há quem entenda “ser mais correto a nomenclatura ‘risco iminente e grave’, tendo em vista que o risco seria apenas uma previsibilidade, podendo ser minimizado ou eliminado”.

Risco “é a probabilidade de ocorrência de determinado evento que possa causar dano. O nível do risco depende da severidade do dano e da probabilidade da sua ocorrência” (CAMISASSA, 2015, p. 471). Já perigo, também reconhecido como a fonte do risco, “é a situação de trabalho que, de forma isolada ou combinada, tem o potencial de dar origem a riscos à saúde e segurança no trabalho” (CAMISASSA, 2015, p. 471).

Desse modo, é mais técnica e adequada a expressão “risco iminente e grave”; embora a Convenção n. 155 da OIT preveja, expressamente, a palavra perigo, da sua leitura sistemática se compreende que ela quis tratar, nos arts. 13 e 19, “f”, da probabilidade de ocorrência de determinado evento que possa causar dano – portanto um risco e não um perigo.

A própria Convenção n. 155 da OIT, embora fale em perigo quando trata da greve ambiental, desde quando prevê a política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, já engendra entre seus objetivos o de reduzir ao mínimo as causas dos **riscos** inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4º, § 2º), e, com a finalidade de a tornar efetiva, exige-se a determinação das condições laborais quanto à natureza e ao grau de **risco**; a consideração dos **riscos** para a saúde, pela exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes; e a mensuração dos **riscos** à saúde dos trabalhadores (art. 11, “a”, “b” e “f”).

Já no direito interno, em matéria de higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho, utiliza-se da expressão mais técnica e adequada, risco, a exemplo das NRs do MTP e da própria CLT.

A CLT prevê, no art. 193, que se consideram atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a situações de perigo.

Também o art. 161 da CLT, que autoriza, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre risco grave e iminente para o trabalhador, a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargo da obra.

No art. 166, a CLT prevê que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco.

Ao prever medidas preventivas de medicina do trabalho, o art. 168, §§ 3º e 4º, da CLT fala em risco da atividade, ao encontro do art. 162, parágrafo único, “a”, da CLT, que determina a classificação das empresas segundo a natureza do risco das suas atividades.

Por fim, segundo o art. 184 da CLT, as máquinas e equipamentos deverão ser dotados de dispositivos que se fizerem necessários, em especial, para prevenir riscos de acionamento acidental.

As NRs também utilizam o verbete mais técnico e adequado – em nenhum momento falam em perigo grave e iminente, para fins de exercício do direito de deflagração da greve ambiental, mas sim em risco grave e iminente.

Trata-se da NR-1 (Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais), NR-3 (Embargo ou interdição), NR-5 (CIPA), NR-7 (PCMSO), NR-9 (Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos), NR-10 (Segurança em instalações e serviços em eletricidade), NR-13 (Caldeiras e vasos de pressão), NR-15 (Atividades e operações insalubres), NR-16 (Atividades e operações perigosas), NR-17 (Ergonomia), NR-18 (Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção), NR-20 (Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis), NR-22 (Segurança e saúde ocupacional na mineração), NR-28 (Fiscalização e penalidades), NR-31 (Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e

aquicultura), NR-33 (Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados), NR-35 (Trabalho em altura) e NR-37 (Segurança e saúde em plataformas de petróleo).

Delas, destaca-se, em especial, o conceito previsto no glossário da NR-16 (atividades e operações perigosas): risco é a conjunção do perigo aliado à exposição, sendo, portanto, o risco uma exposição ao perigo, e sendo este último o próprio agente, atividade, operação ou situação considerado perigoso (para efeitos de entendimento da greve ambiental, utiliza-se perigo em sentido amplo, não restrito ao conteúdo normativo do art. 193 da CLT ou da NR-16, que tratam de atividades ou operações perigosas).

Em que pese a técnica correta no uso das palavras, existem diversos vícios de constitucionalidade e convencionalidade nas NRs.

A NR-9 e a NR-22, ao condicionarem o exercício do direito de deflagração da greve ambiental à avaliação e constatação, por parte do empregador, de que realmente exista um risco grave e iminente, padecem de graves vícios de inconvenção e de inconstitucionalidade, por malferirem a autoridade da Convenção n. 155 da OIT, que não impõe nenhum condicionamento ao livre exercício do direito de deflagração da greve ambiental quando o empregado constatar um risco grave e iminente, e a autoridade da CRFB, por reduzir o sentido e alcance da autotutela constitucionalizada no art. 5º, *caput*.

O direito de recusa, inerente ao *jus resistendae*, não pode ser condicionado, na deflagração da greve ambiental, a nenhum ato empresarial.

Segundo Franco Filho e Maués (2019, p. 12-13),

o trabalhador possui a liberalidade de analisar a oportunidade e o meio que será utilizado para paralisar as suas atividades, sendo certo que a greve ambiental possui o escopo de garantir a sobrevivência do trabalhador, o que está diretamente ligado à sua dignidade humana e à vida.

Em razão da autoridade da Convenção n. 155 da OIT, todo trabalhador que julgue necessário poderá interromper, no livre exercício de uma autotutela constitucionalizada, na forma do art. 5º, *caput*, da CRFB, uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde, sendo suficiente informar o seu superior hierárquico direto sobre referida situação.

Se o empregador constatar, posteriormente, que o risco inexistente, ele convoca o empregado para retornar ao trabalho; se se comprovar a situação de

risco, enquanto o empregador não tiver tomado as medidas corretivas competentes, o trabalhador se mantém em greve ambiental.

A NR-1 (disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais) traz uma redação problemática, porque, após prever a possibilidade de interrupção do contrato de trabalho, quando o trabalhador constatar uma situação de trabalho que envolva um risco grave e iminente para a vida ou a saúde, com informação imediata ao seu superior hierárquico, prevê que comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, ele não poderá exigir a volta do trabalhador à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas, sugerindo-se, em uma leitura apressada, que a deflagração da greve ambiental se sujeita a essa comprovação por parte do empregador.

Porém, qualquer condicionamento ao livre exercício do direito de deflagração da greve ambiental, na hipótese de grave e iminente risco, é inconveniente e inconstitucional. Assim, a leitura conforme da NR-1 (dupla compatibilidade vertical) deve ocorrer em obediência à CRFB (posição hierárquico-normativa suprema, de constitucionalidade) e a Convenção n. 155 da OIT (posição hierárquico-normativa de supralegalidade).

Quanto ao significado de iminente, trata-se de evento que está na iminência de ocorrer. A interpretação, aqui, é simples, basicamente literal-gramatical, sendo possível compreender o seu conteúdo jurídico-normativo pela simples leitura dos dicionários: “O que está próximo; o que ameaça realizar-se em breve; o que está prestes a ocorrer ou a verificar-se” (DINIZ, 2005b, p. 890); “que ameaça se concretizar, que está a ponto de acontecer; próximo, imediato; imponente, instante, perto, prestes, pronto, propínquo, próximo” (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2009, p. 1050).

Quanto a se determinar o sentido e alcance do que é “risco grave”, inexistente, até o momento, uma fórmula exata ou a elaboração de um conceito que seja uniforme.

Franco Filho e Maués (2019, p. 18) falam em “dano irreparável a qual poderá ser vitimado” o trabalhador, “daí surgindo o direito a tutela do bem maior da vida”.

Melo (2004, p. 101-104) afirma que a greve ambiental não se volta a “riscos comuns”, ordinários, esses tutelados pela greve regida pela Lei n. 7.783/1989, na busca pela melhoria das condições de trabalho, mas a “riscos

incomuns”, excepcionais, que põem em risco grave e iminente a vida ou a saúde do trabalhador.

Com base nas lições de Melo (2017, p. 126-130), é possível classificar, como riscos comuns, a constituição de CIPA (NR-5); a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte dos empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do PCMSO (NR-7); a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, quando identificados no PGR (NR-9); a eliminação ou neutralização da insalubridade (NR-15); a delimitação das áreas de risco, sob responsabilidade do empregador (NR-16); a limitação da jornada de trabalho (NR-17); a manutenção do contrato de trabalho do segurado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses (art. 118 da Lei n. 8.213/1991).

Ainda com base nas lições de Melo (2017, p. 126-130), classificam-se como riscos incomuns os que causam danos à vida ou à saúde do trabalhador, caso não sejam eliminados ou neutralizados.

Amorim Junior (2013, p. 91) conceitua “perigo grave e iminente”

como sendo toda e qualquer condição ambiental que esteja na iminência de propiciar a ocorrência de acidente do trabalho, inclusive, em suas variantes de doença profissional ou do trabalho, com lesões graves à saúde ou a integridade de pelo menos um trabalhador, senão a própria morte deste.

Nesse sentido,

O acidente do trabalho tem como critério a subitaneidade. Ele acontece de forma súbita e num local determinado. A doença ocupacional manifesta-se de forma insidiosa, pois progride e evolui ao longo do tempo e, geralmente, não é diagnosticada em seu estado inicial. (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 91)

A SDC/TST (precedente: ROT n. 80399-40.2016.5.07.0000) declara que a legalidade da greve ambiental está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, assim entendidos “aqueles que podem causar, caso não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores”.

A NR-3, para fins de embargo ou interdição, classifica como descritores do excesso de risco as seguintes gradações: extremo, substancial, moderado, pequeno e nenhum, sendo passíveis de embargo ou interdição a obra, a atividade, a máquina ou equipamento, o setor de serviço, o estabelecimento sempre que o

auditor-fiscal do trabalho constatar a existência de risco extremo ou substancial, não sendo passíveis quando se tratar de risco moderado, pequeno ou nenhum.

A caracterização do risco (iminente e grave) como extremo, substancial, moderado, pequeno ou nenhum leva em consideração as tabelas de excesso de risco e são resultado da razão entre a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, e a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo.

A consequência pode ser morte, severa, significativa, leve ou nenhuma:

CONSEQUÊNCIA	PRINCÍPIO GERAL
MORTE	Pode levar a óbito imediato ou que venha a ocorrer posteriormente.
SEVERA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes.
SIGNIFICATIVA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias.
LEVE	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo igual ou inferior a quinze dias.
NENHUMA	Nenhuma lesão ou efeito à saúde.

As probabilidades podem ser provável, possível, remota e rara:

CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO
PROVÁVEL	Medidas de prevenção inexistentes ou reconhecidamente inadequadas. Uma consequência é esperada, com grande probabilidade de que aconteça ou se realize.
POSSÍVEL	Medidas de prevenção apresentam desvios ou problemas significativos. Não há garantias de que as medidas sejam mantidas. Uma consequência talvez aconteça, com possibilidade de que se efetive, concebível.

REMOTA	Medidas de prevenção adequadas, mas com pequenos desvios. Ainda que em funcionamento, não há garantias de que sejam mantidas sempre ou a longo prazo. Uma consequência é pouco provável que aconteça, quase improvável.
RARA	Medidas de prevenção adequadas e com garantia de continuidade desta situação. Uma consequência não é esperada e sua ocorrência é incomum. Trata-se de um evento extraordinário.

Porém, embora as NRs prevejam, de forma expressa, situações de risco grave e iminente, com elementos que permitem a sua precisa caracterização, tais disposições não se esgotam em si mesmas e não se restringem às suas hipóteses fáticas.

Essa abertura material – e a possibilidade de se reconhecer situações de risco grave e iminente à miríade, para muito além das NRs – fica evidente com a aplicação da Convenção n. 155 da OIT, que imprimiria eficácia paralisante às NRs, caso essas as desafiasse.

A opção do legislador internacional, na Convenção n. 155 da OIT, foi a de positivar conceitos abertos.

As próprias NRs, interpretadas de forma sistemática, não concebem um rol exaustivo.

À luz da NR-3, compete ao auditor-fiscal do trabalho “proceder ao embargo da obra ou interdição do estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos” (CAMISASSA, 2015, p. 380), em situações de risco grave e iminente, e “tal constatação dependerá da situação propriamente dita e da convicção do auditor em caracterizá-la como tal, porém sempre apoiada em criteriosa avaliação técnica com objetivo maior a proteção da saúde e integridade física do trabalhador” (CAMISASSA, 2015, p. 38).

Se a definição do risco depende da avaliação técnica em cada caso concreto, então é casuística, definível caso a caso, a partir da compreensão do mundo fenomênico, sem um rol taxativo de hipóteses fáticas.

A avaliação casuística se revela, claramente, nas situações do dia a dia, em que umas podem ser mais toleradas que outras, em razão da natureza de cada uma.

Mutatis mutandis, é o que prevê o art. 927 do CCB, que impõe a obrigação de reparar o dano pelo agente ofensor, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Segundo Leal (2016, p. 4),

adaptado ao contexto da complexidade, encontra-se conceito de vulnerabilidade como sendo o estado de um sistema exposto a riscos, condicionado por fatores biofísicos e socioculturais, em diferentes escalas temporais e espaciais combinado com a sua capacidade de resposta.

Os elementos que compõem o conceito jurídico de vulnerabilidade foram didaticamente relacionados por Leal (2016, p. 4):

A vulnerabilidade compreende:

- a) elementos do sistema (bens, pessoas, lugares etc.);
- b) exposição ao risco (potencialidade de sofrer danos);
- c) fatores condicionantes do risco (biofísicos e socioculturais);
- d) variáveis temporais (os efeitos danosos transcendem ao momento de sua ocorrência);
- e) variáveis espaciais (o dano ocorrido em um local pode impactar outros lugares);
- f) capacidade de resposta (positiva ou negativa do ordenamento jurídico na regulação da problemática).

Todos esses elementos contribuem, em conjunto ou separadamente, para a situação de vulnerabilidade, o que impõe ao intérprete adotar um paradigma que considere a complexidade do problema.

Prossegue Leal (2016, p. 5):

Trasladando-se para o discurso jurídico os elementos do conceito de vulnerabilidade, pode-se identificar diversos subsistemas normativos que se identificam por regularem situações ou relações cuja tônica é a vulnerabilidade e cuja peculiaridade reside na desproporcionalidade da distribuição de poderes (jurídicos, econômicos e sociais) entre os sujeitos da situação ou da relação jurídica, o que diminui a sua capacidade de resposta, que é compensada pela tutela presente em subsistemas normativos como aqueles decorrentes das legislações laborais, de consumo e ambientais, bem como, da normatividade presente em setores do direito civil pertinentes ao direito de família e aos direitos da personalidade.

Ainda, há situações que, em determinados trabalhos, ofícios ou profissões, em comparação com outros, em razão da sua natureza, são intoleráveis.

Na prática, a NR-13 (caldeiras e vasos de pressão), na hipótese de descumprimento de qualquer item normativo pelo empregador que exponha o empregado a acidente ou doença relacionada ao trabalho, com lesão grave à sua integridade física, autoriza a cessação imediata (interrupção do contrato de trabalho) da prestação do labor.

A NR-33 (segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados) garante a interrupção imediata do labor (e o abandono imediato do local de trabalho) sempre que o empregado suspeite da existência de risco grave e iminente para sua segurança ou saúde ou a segurança ou saúde de terceiros.

Nesses casos, exemplificadamente, a permanência no labor, por qualquer átimo que seja, é intolerável, diferentemente, porém, da simples exposição a inflamáveis, a exemplo do frentista, que é tolerada. Porém, a permanência desse mesmo frentista não é tolerada, um átimo sequer, em caso de incêndio. São as situações concretas que definirão o que é, de fato, risco iminente e grave.

Essa determinação do que é risco iminente e grave é fundamental para a deflagração da greve ambiental, pois, se esse risco é inexistente, o movimento paretista não é considerado de natureza ambiental e deve seguir os requisitos da Lei n. 7.783/1989:

Não obstante, nas situações em que houver risco normal, a paralisação deverá ser tutelada pela Lei brasileira de Greve (Lei 7.783, de 28 de junho de 1989 (LGL\1989\22)), cabendo a devida observância a todos os requisitos ali previstos. Nesse sentido, tratando-se de greve ambiental trabalhista, em que, repisa-se, há risco grave e iminente à vida do empregado, não há que se falar em obediência aos requisitos previstos na Lei de Greve, diante da sua própria natureza emergencial e atípica. (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 13)

Por fim, atrelada à definição prévia do que seja um risco iminente e grave, está a natureza informacional exigida no contrato de trabalho.

Embora a CLT se limite a exigir das empresas a instrução formal dos empregados, por ordens de serviço, e tratar expressamente apenas das precauções quanto a acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II), é certo que a greve ambiental, por ter “o escopo de garantir a sobrevivência do trabalhador, o que está diretamente ligado à sua dignidade humana e à vida” (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2019, p. 13), exige um dever prévio de informação qualificada, que possa dar aos trabalhadores a aptidão necessária para examinarem todos os aspectos da

segurança e da saúde relacionados ao labor, inclusive com recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa (art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT).

4.2.3.6 “...caráter contínuo...”

Embora o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT não preveja o caráter contínuo do risco, isso ocorre no art. 19, “f”, da Convenção, que exige, expressamente, que a situação de trabalho que envolva risco iminente e grave exista em caráter contínuo.

Não há norma-regra que defina, com precisão, o sentido e o alcance do que seja caráter contínuo.

A NR-3 (embargo ou interdição) classifica como descritores do excesso de risco as seguintes gradações: extremo, substancial, moderado, pequeno e nenhum, devendo ocorrer o embargo ou a interdição sempre que o auditor-fiscal do trabalho constatar a existência um risco extremo ou substancial, incorrendo quando o risco for moderado, pequeno ou nenhum.

A caracterização como extremo, substancial, moderado, pequeno ou nenhum leva em consideração as tabelas de excesso de risco e são o resultado da razão entre a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, e a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo.

A consequência pode ser morte, severa, significativa, leve ou nenhuma. As probabilidades, provável, possível, remota e rara.

Porém, nada se fala sobre o caráter contínuo da situação de trabalho que acarrete risco grave e iminente à vida ou à saúde dos trabalhadores.

A NR-3 aborda a temática, *en passant*, quando trata da probabilidade rara, que ocorre quando medidas de prevenção se mostram, **continuamente**, adequadas.

Também não há sólida doutrina ou iterativa, atual e notória jurisprudência do TST, órgão de cúpula da JT.

À falta de disposições legais, e de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT), aplica-se, analogicamente, a Súmula n. 364 do TST, que trata da sujeição do trabalhador a condições de risco e define como caráter contínuo aquele em que o

trabalhador fique exposto permanentemente, ou de forma intermitente, a um risco iminente e grave para a sua vida ou a sua saúde, não alcançando apenas as situações de trabalho em que o risco se dê de forma eventual (risco fortuito) ou o que, sendo habitual, dê-se por tempo extremamente reduzido.

A fim de delimitar o que é tempo extremamente reduzido, para fins de aplicação da Súmula n. 364, quando o TST tratou do contato diário com o GLP, definiu que não é extremamente reduzido o contato que se dê por poucos minutos, dada a nocividade do GLP, revelando, mais uma vez, a análise casuística (precedente: RR n. 1341-74.2015.5.02.0351).

Assim, é adequado adotar o conceito de probabilidade rara da NR-3, para se definir que a exposição não será em caráter contínuo apenas quando a ocorrência do risco for absolutamente extraordinária, incomum, não esperada; e quando as situações de trabalho contem com medidas adequadas **contínuas** de prevenção.

4.2.3.7 “...sua vida ou sua saúde...”

A greve ambiental não se volta à salvaguardar todo e qualquer interesse, mas apenas para autotutelar a vida ou a saúde do trabalhador.

Porém, sendo conceitos jurídicos que contêm, em si mesmos, uma abertura material e uma profusão principiológica, tanto que saúde, na norma positivada, é bastante amplo: a partir da Constituição da OMS e do art. 3º, “e”, da Convenção n. 155 da OIT, não é mera ausência de doença ou enfermidade, mas um estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Nesse diapasão, os direitos da personalidade (art. 5º, V e X, da CRFB) consubstanciam verdadeira cláusula geral de proteção, ao encontro do fundamento maior do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana, o que demanda uma interpretação constitucionalmente amparada, à luz da máxima efetividade dos direitos da personalidade (DALLEGRAVE NETO, 2017, p. 161).

Assim, a greve ambiental tutela, inexoravelmente, toda e qualquer afetação ao estado completo de bem-estar físico, mental ou social. O direito à saúde, na sua mais ampla acepção de sadia qualidade de vida, compreende a tutela integral do trabalhador na sua condição humana.

5 DIREITO ESTRANGEIRO

Nesse capítulo, será abordada a importância e o reconhecimento globais da greve enquanto gênero, em sentido lato, e da greve ambiental enquanto espécie, em seu sentido estrito.

Porém, em que pese a sua consagração global, como inafastável direito humano/fundamental para o progresso das nações, elevação da qualidade de vida e de felicidade dos seres humanos e proteção do bem-estar físico, mental e social, ao final se revela que a greve ambiental, enquanto tutela labor-ambiental, ainda carece de efetividade no mundo.

5.1 Da importância e reconhecimento globais

É correto afirmar que a greve é um direito universal e inalienável dos trabalhadores, como forma de autotutela para a defesa dos seus direitos.

Em 1957, a Conferência Geral da OIT decretou a imposição do trabalho forçado ou obrigatório como punição por participação em greves (art. 1º, “d”, da Convenção n. 105 da OIT).

Na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), a OIT declarou que todos os Estados-Membros têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade a liberdade sindical, a negociação coletiva e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, todos ligados, intrinsecamente, à deflagração da greve e da greve ambiental.

Esse compromisso se dá independentemente de quais convenções o Estado-Membro ratificou ou deixou de ratificar e deriva do simples fato de pertencer à OIT, o que revela a importância do direito humano/fundamental à greve e sua altíssima carga principiológica e axiológica.

Nesse sentido, a OIT imprime a esses direitos humanos/fundamentais o *status* de cláusulas pétreas (em analogia aos arts. 5º, § 1º, e 60, § 4º, IV, da CRFB), e, ao declarar a sua compulsoriedade, a OIT lhes imprime eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, com relação a todos os seus Estados-Membros.

O PIDESC exige do Estado brasileiro, que o ratificou (Decreto Legislativo n. 226/1991) e o promulgou (Decreto n. 591/1992), que se comprometa a

garantir o direito de greve (art. 8º, § 1º, “d”). Igualmente, pelo PA/CADH (Decreto n. 3.321/1999), o Brasil deve garantir a todos o direito de greve (art. 8º, § 1º, “b”).

A greve ambiental tem reconhecido e indelével *status* de direito humano/fundamental, ao redor do mundo, porque é, em última análise, uma greve, que goza de altíssima carga axiológica e proteção, e, ainda, pela própria declaração contida na Convenção n. 155 da OIT.

A OIT, ao aprovar a Convenção n. 155 (1981), proclamou ao mundo, na forma da sua Constituição, que todos têm direito à greve ambiental, para proteger a sua vida ou a saúde, e que tal instrumento de tutela labor-ambiental serve para assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade (Declaração de Filadélfia, II, “a”).

Já o Brasil, com a aprovação (referendo) da Convenção n. 155 da OIT, pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n. 2/1992), e sua promulgação pelo Decreto n. 1.254/1994, comprometeu-se a conduzir, com infatigável energia, a realização de condições que permitam o livre, amplo e irrestrito exercício da greve ambiental, cuja deflagração deve ser considerada um dos principais objetivos de qualquer política nacional e um dos pilares da democracia, comprometida com o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores (Declaração de Filadélfia, I, “d”, e II, “b”).

5.2 As fraquezas da Convenção n. 155 da OIT

Segundo Hilgert (*S.d.*, p. 720, 723), um exemplo de convergência em direção a um modelo limitado de proteção da segurança ocupacional e saúde é encontrada no número crescente de ratificações da Convenção n. 155 da OIT, produto de uma negociação acalorada entre empregadores e trabalhadores nos anos de 1980 e 1981.

Por exemplo, um total de cinquenta e nove Estados-Membros da OIT ratificou a Convenção n. 155, em junho de 2012, incluindo China, México, República da Coreia, Turquia, Federação Russa, Brasil e Vietnã (HILGERT, *S.d.*, p. 720).

Porém, Hilgert (*S.d.*, p. 727-732), oportunamente, aponta três fraquezas da Convenção n. 155 da OIT como um instrumento internacional de direitos humanos ao redor do mundo:

- a falta de fortalecimento de proteções antidiscriminação (*strengthening antidiscrimination protections*);
- a falta de reconhecimento do direito de recusar o trabalho inseguro (*recognizing the right to refuse unsafe work*); e
- a necessidade de expansão da governança coletiva do ambiente de trabalho (*expanding collective governance of the working environment*).

Essas fraquezas contribuem, inexoravelmente, para a falta de efetividade da Convenção n. 155 da OIT, o que tem o potencial de inviabilizar, na prática, a deflagração da greve ambiental individual.

5.2.1 Fortalecimento de proteções antidiscriminação

Quanto à falta de fortalecimento de proteções antidiscriminação, Hilgert (S.d., p. 727) destaca que a proteção antidiscriminação dos trabalhadores está no cerne da compreensão da comunidade sobre a liberdade de associação dos trabalhadores. Sem essa proteção contra discriminação, não há liberdade de associação e direito de organização.

Afirma que os princípios de antidiscriminação e não interferência são também valores básicos de direitos humanos, que foram definidos e reconhecidos em todos os outros direitos humanos econômicos e sociais, e que as formas de mutualidade e ações trabalhistas são componentes elementares do exercício do direito humano fundamental a um ambiente de trabalho saudável e seguro (HILGERT, S.d., p. 727-728).

Destaca que uma das mudanças necessárias seria a OIT, por sua jurisprudência, fortalecer e ampliar as proteções antidiscriminatórias para as atividades combinadas e atos de ajuda mútua, em relação ao ambiente de trabalho (HILGERT, S.d., p. 728).

Essa proteção da ajuda mútua seria uma importante dimensão da proteção da saúde e segurança no trabalho, como um direito humano. Assim, se os órgãos de supervisão da OIT não reconhecerem a atividade concertada básica como atividade protegida sob a atual liberdade de associação dos trabalhadores, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas

pode e deve desenvolver esses princípios de segurança e saúde no trabalho, à luz do PIDESC (HILGERT, *S.d.*, p. 728).

5.2.2 Reconhecimento do direito de recusar o trabalho inseguro

As medidas voltadas à proteção do meio ambiente do trabalho precisam de proteção especial. Nesse sentido, a liberdade de associação e as convenções de segurança e saúde ocupacional do trabalho construíram vários obstáculos ao exercício do direito de recusar o trabalho inseguro, deixando as recusas efetivamente desprotegidas (HILGERT, *S.d.*, p. 729).

O direito de recusar o trabalho inseguro surgiu como uma proteção encontrada apenas em normas coletivas de trabalho, mas emergiu, na década de 1970, como um direito individual de emprego, embora com um labirinto de restrições sobrepostas, que lhe controlaram o exercício pelos trabalhadores (HILGERT, *S.d.*, p. 729).

Este limitado e restrito modelo de proteção foi adotado pela OIT na década de 1980, com a Convenção n. 155 da OIT, e constituiu uma parte notável do direito internacional do trabalho sobre o tema da segurança ocupacional e saúde (HILGERT, *S.d.*, p. 729).

Nesse sentido, embora o direito de recusar o trabalho inseguro seja encontrado, formalmente positivado, na Convenção n. 155 da OIT, foi concebido como uma proteção divorciada de questões de ação participativa e governança coletiva, e não é uma proteção efetiva sob as convenções internacionais de saúde e segurança. Da mesma forma, as convenções de liberdade de associação deixam de proteger o direito de recusar trabalho inseguro (HILGERT, *S.d.*, p. 729).

As atividades grevistas fora do modelo formal costumam não ser protegidas, e o direito de greve é protegido, mas de uma forma altamente regulada, a exemplo de se exigir conciliação obrigatória antes da deflagração do movimento paretista, de um trabalhador ser punido por parar o trabalho antes do maquinário colapsar, os governos estabelecerem requisitos formais prévios, através da legislação, quanto ao número mínimo de trabalhadores necessários para se engajar em uma greve em seu local de trabalho, proibir greves pela duração de uma convenção coletiva ou não conferir legitimidade ao trabalhador para deflagrar a greve ambiental individualmente, entre outros (HILGERT, *S.d.*, p. 729).

O Brasil, inclusive, corre esse risco, ao exigir do grevista ambiental individual o cumprimento dos requisitos formais ou materiais da Lei n. 7.783/1989; ao formar uma jurisprudência defensiva, que limite o significado e alcance do que seja risco grave e iminente à saúde ou à vida, de tal maneira que torne impraticável o exercício do direito/garantia à greve ambiental; ou ao impor restrições ao exercício laboral, punindo-se a deflagração do movimento paredista com o reconhecimento do abuso do direito de greve ambiental, ainda que o trabalhador não esteja suficientemente instruído dos riscos laborais em seu entorno.

5.2.3 Governança coletiva do ambiente de trabalho

O terceiro ponto fraco do sistema de normas internacionais do trabalho, na questão dos direitos trabalhistas no ambiente de trabalho, relaciona-se com a questão de governança (HILGERT, *S.d.*, p. 730).

À medida que os trabalhadores se envolvem em atividades combinadas e recusam o trabalho com base em suas preocupações em torno do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, contando com um modelo de proteção antidiscriminação, inclusive por meio de normas de antidiscriminação e efetivação por meio da política nacional do trabalho, aumentar-se-ia a eficácia, a participação e a representação no ambiente de trabalho (HILGERT, *S.d.*, p. 730).

A inexistência de um sistema de governança coletiva do ambiente de trabalho coloca um grande fardo sobre essa ação combinada, e qualquer restrição à política nacional do trabalho ou vinculação a estreitas ideologias de mercado deixa os trabalhadores vulneráveis e muitas questões importantes fora da mesa. Uma abordagem humana requer novas formas de relações, capazes de proteger os direitos necessários a garantir a obrigatoriedade da representação universal no local de trabalho e a governança eficaz da segurança e saúde no meio ambiente do trabalho (HILGERT, *S.d.*, p. 730, 732).

No caso brasileiro, é possível destacar, no ordenamento jusconstitucional, em prol da governança coletiva de trabalho, exemplificadamente:

(1) são reconhecidamente direitos fundamentais sociais, pétreos e de aplicação imediata:

(1.1) a participação excepcional na gestão da empresa (art. 7º, XI, da CRFB);

(1.2) a participação dos trabalhadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10 da CRFB);

(1.3) a eleição de um representante obreiro, em empresas com mais de duzentos empregados, com a finalidade exclusiva de promoção do entendimento direto com o empregador (art. 11 da CRFB);

(2) incumbe ao MTP (órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho) estabelecer normas de proteção ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional (art. 155, I e II, da CLT), múnus que deve ser exercido sem qualquer restrição ou vinculação a estreitas ideologias de mercado;

(3) incumbe à CIPA (arts. 163 e seguintes da CLT e NR-5):

(3.1) identificar os riscos do processo de trabalho;

(3.2) elaborar mapas de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores;

(3.3) elaborar planos de trabalho que possibilitem ações preventivas na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

(3.4) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

(3.5) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho, visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

(3.6) avaliar, periodicamente, o cumprimento das metas fixadas e discutir as situações de risco que forem, eventualmente, identificadas;

(3.7) divulgar aos trabalhadores as informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

(3.8) participar das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores; e

(3.9) requerer diretamente ao empregador a paralisação de máquina ou setor onde se considerar existir risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.

5.3 A ineficácia global da greve ambiental individual

A preocupação com a proteção do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é uma preocupação global, tanto que essa matéria faz parte de inúmeros tratados internacionais de direitos humanos, seja do ponto de vista da greve enquanto gênero, em sentido lato, ou da greve ambiental enquanto espécie, em seu sentido estrito.

A preocupação com a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores é tamanha que a OIT, ao aprovar a Convenção n. 155, previu, expressamente, a possibilidade de deflagração da greve ambiental, inclusive individualmente, por um único trabalhador.

Em que pese o surgimento de debates, em torno do mundo, a respeito da greve ambiental (chamada, eventualmente, de greve sanitária), e sua deflagração coletiva, em razão da pandemia do Sars-Cov-2, não se identifica, no mundo, uma única ocorrência de deflagração individual da greve ambiental (conclusão a que se chega após pesquisa na doutrina e na jurisprudência estrangeiras e em sítios de notícias mundiais).

Um exemplo vem dos estudos produzidos pela IndustriALL Global Union, que representa cinquenta milhões de trabalhadores, em 140 países, nos setores de mineração, energia e manufatura, e que se apresenta como uma “força de solidariedade global que assume a luta por melhores condições de trabalho e direitos sindicais em todo o mundo” (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, *Who...*, S.d.).

Em todos os estudos publicados, há importantes elementos trazidos sobre o direito de recusar ou encerrar trabalho inseguro (*el derecho a rechazar o detener el trabajo inseguro; le droit de refuser ou de mettre fin à un travail dangereux; the right to refuse, or to shut down, unsafe work*) (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, *El derecho...*, S.d.; _____, *Le droit...*, S.d.; _____. *The right...*, S.d.).

Em todos os materiais, proclama-se que, na prática, quando há um desacordo na interpretação da legislação trabalhista ou de acordos coletivos, a regra é a de cumprir agora e sofrer mais tarde.

Esse conselho serve para proteger o trabalhador de disciplina imediata ou demissão, na crença de que se um árbitro trabalhista ou um juiz decidir, posteriormente, em favor do trabalhador, um remédio apropriado pode ser aplicado; os salários perdidos, reembolsados; os trabalhadores, restaurados às suas posições de direito; as indignidades, compensadas (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, *El derecho...*, S.d.; _____, *Le droit...*, S.d.; _____, *The right...*, S.d.).

Porém, no caso da segurança e saúde ocupacional, esta regra, evidentemente, não pode ser aplicada, pois não há remédio que um árbitro ou um juiz possa impor para restaurar a vida ou a saúde perdidas.

Assim, quando os trabalhadores exercem o direito de recusar ou encerrar trabalho inseguro ou insalubre, reafirmam a autoridade moral dos direitos humanos (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, *El derecho...*, S.d.; _____, *Le droit...*, S.d.; _____, *The right...*, S.d.).

E se adverte, em todos os estudos e em todas as línguas (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, *El derecho...*, S.d.; _____, *Le droit...*, S.d.; _____, *The right...*, S.d.), de forma contundente: não leve seus direitos para o túmulo; *don't take your rights to the grave; n'empportez pas vos droits dans la tombe; no se lleve sus derechos a la tumba.*

Porém, em nenhum estudo sequer se discorre sobre a possibilidade de deflagração da greve ambiental individual, mas apenas coletivamente; não se localiza, na jurisprudência internacional ou no direito estrangeiro, casos de deflagração de greve ambiental individual, em que pese a aprovação internacional da Convenção n. 155, pela OIT, em 1981.

Daí Hilgert (S.d., p. 727-732) apontar, como uma das três fraquezas da Convenção n. 155 da OIT, a falta de reconhecimento do direito de recusar o trabalho inseguro (*recognizing the right to refuse unsafe work*).

6 PROPOSTAS PARA A EFETIVIDADE

É indene de dúvidas a constitucionalidade e legalidade da greve ambiental deflagrada através do cumprimento da Lei n. 7.713/1989, que prevê a legitimidade da suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, competindo aos trabalhadores decidir sobre os interesses que defenderão pela greve, podendo tais interesses se relacionarem à higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho.

Porém, à greve ambiental deflagrada individualmente, à luz da Convenção n. 155 da OIT, são inaplicáveis os requisitos da greve tradicional (Lei n. 7.783/1989), mesmo aqueles previstos para serviços ou atividades essenciais (arts. 10, 11 e 13 da Lei n. 7.783/1989), e restando aplicáveis, exclusivamente, os requisitos dos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, que ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade e está acima da Lei de Greve (Lei n. 7.783/1989), da CLT e das NRs, imprimindo-lhes eficácia paralisante em tudo aquilo que lhe contradiga.

O objeto do contrato de trabalho ou do vínculo jurídico-administrativo é o salário, o vencimento ou o subsídio, necessário à sobrevivência digna de quem trabalha, com primazia dos interesses existenciais sobre os patrimoniais e a efetiva proteção da parte essencialmente vulnerável (NEGREIROS, 2006, p. 461),

Há, portanto, flagrante assimetria e prevalência de quem contrata ou admite, em face do trabalhador, pessoa humana, contratado ou admitido.

Ainda, a greve deflagrada à luz da Lei n. 7.783/1989 demanda a suspensão do contrato de trabalho e, portanto, a sustação do pagamento dos salários, do meio de sobrevivência dos trabalhadores, diferentemente da greve ambiental deflagrada à luz da Convenção n. 155 da OIT, que garante a manutenção salarial, com a interrupção do contrato de trabalho (art. 13), e a proteção contra qualquer ônus financeiro (art. 21).

Também, a greve deflagrada à luz da Lei n. 7.783/1989 não protege o trabalhador do risco iminente e grave, pois exige a prévia frustração de negociação ou a impossibilidade de recurso à via arbitral; e exige a convocação e a decisão prévias, por assembleia geral; exige a notificação ao patronato, com antecedência mínima de 48 ou 72 horas (arts. 3º e 4º), diferentemente da greve ambiental deflagrada à luz da Convenção n. 155 da OIT, que garante a interrupção imediata do

labor na situação de trabalho que envolva um risco iminente e grave para a vida ou a saúde (arts. 13 e 19, “f”).

Assim, a fraqueza da Convenção n. 155 da OIT e a sua inefetividade, na deflagração da greve ambiental individual, demanda propostas que assegurem a efetiva proteção do trabalhador, para que ele possa exercer livremente o seu direito constitucional e supralegal de proteção à própria vida ou à saúde, sua ou de terceiros, quando for o caso.

6.1 Abuso do direito de greve ambiental

O direito de recusa, inerente ao *jus resistentiae*, não pode ser condicionado, na deflagração da greve ambiental, a nenhum ato empresarial.

O exercício do direito de deflagração da greve ambiental é limitado apenas aos arts. 9º, § 2º, da CRFB e 13 e 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT.

A Convenção n. 155 da OIT imprime eficácia paralisante a toda e qualquer norma de posição hierárquico-normativa de legalidade que lhe contradiga e deve obediência hierárquica apenas à CRFB e aos tratados internacionais de direitos humanos aprovados pelo quórum qualificado no art. 5º, § 3º, da CRFB, que têm posição hierárquico-normativa de constitucionalidade e equivalem a emendas constitucionais, ou, propriamente, à legislação que eleve o patamar civilizatório dos trabalhadores em grau superior à própria Convenção n. 155 da OIT (art. 19, § 8º, da Constituição da OIT).

Assim, a greve ambiental se sujeita tão somente ao art. 9º, § 2º, da CRFB, que rechaça abusos eventualmente cometidos. Porém, como tal comando tem eficácia limitada, carecendo de lei que o complemente, por lógica jurídica, somente é possível a complementação desse dispositivo constitucional a partir da aplicação da Convenção n. 155 da OIT.

Assim, considerados os arts. 13 e 19, “f”, da Convenção, é possível reconhecer o abuso no direito de greve ambiental caso não se observem duas exigências, uma de natureza meramente formal, outra de natureza material:

- exigência de natureza meramente formal: o trabalhador deve informar imediatamente, ao seu superior hierárquico direto, sobre a situação de trabalho que, a seu ver, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; e

- exigência de natureza material: exista uma situação de trabalho que envolva risco iminente e grave para a vida ou a saúde do trabalhador.

Ambas as exigências se aplicam nas hipóteses em que haja uma situação de trabalho que envolva risco iminente e grave para a vida ou a saúde de terceiros se se tratar das hipóteses permitidas em NRs (elevação do patamar civilizatório), nas quais o trabalhador tenha a convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a segurança ou saúde de terceiros.

Assim, teríamos:

- exigência de natureza meramente formal: o trabalhador informar imediatamente, ao seu superior hierárquico direto, sobre a situação de trabalho que, fundamentada em sua capacitação e experiência, envolva um perigo iminente e grave para a vida ou a saúde de terceiros; e
- exigência de natureza material: exista uma situação de trabalho que envolva risco iminente e grave para a vida ou a saúde de terceiros.

Por outro lado, a avaliação da situação de trabalho, por demandar técnica e possuir elevado nível de complexidade, caso o trabalhador não seja suficientemente informado dos riscos ambientais, em toda a sua completude e complexidade, não há como se declarar a abusividade do movimento paredista ambiental quando a avaliação pessoal do empregado, sobre o que seja risco grave e iminente, mostre-se, no caso concreto, equivocada.

6.2 Inversão do ônus da prova

Da forma como estão postas, se interpretadas à literalidade, as normas não são suficientes para garantir a elevação do patamar civilizatório mínimo e não têm, por si só, capacidade de gerar efetividade na proteção da vida e da saúde dos trabalhadores.

Isso porque seria um contrassenso – violador dos direitos fundamentais à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana, à informação, a informar, a se informar, a ser informado – imputar ao trabalhador – que não detém os meios de

produção e informacionais – o poder/dever em deflagrar a greve ambiental segundo sua ciência e consciência pessoais, acarretando-lhe um ônus desproporcional, diante das peculiaridades do contrato de trabalho, que é um centro de poder e marco fixador de relações profundamente assimétricas.

Esse contrassenso, por certo, impõe ao trabalhador a impossibilidade ou a excessiva dificuldade de cumprir o encargo de, efetivamente, ter condições materiais para deflagrar a greve ambiental e, com isso, ver a sua vida ou a sua saúde (ou a de terceiros) protegida.

No processo, há muito que, diante de peculiaridades da causa, relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório, ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, o juízo pode atribuir o ônus da prova ao empregador, segundo a teoria dinâmica do ônus da prova, por ter este último melhor facilidade de se desincumbir.

A facilidade, dificuldade ou impossibilidade não está relacionada ao seu aspecto econômico, dirimível pelas regras da assistência judiciária (WAMBIER; CONCEIÇÃO; RIBEIRO; MELLO, 2016, p. 724); trata-se de melhor facilidade técnica, considerando que é quem contrata ou admite que detém os meios de produção, a quase totalidade dos documentos ambientais, as avaliações técnicas, os laudos etc.

É de quem contrata ou admite o poder empregatício, o poder diretivo, o poder normativo, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar.

É de quem contrata ou admite a melhor capacidade de produzir a informação.

É de quem contrata ou admite o poderio da subordinação jurídica.

É de quem contrata ou admite os riscos do empreendimento ou da atividade econômica ou institucional.

Por empreendimento ou atividade econômica, incluem-se as atividades econômicas meramente privadas; as atividades econômicas em sentido estrito, desenvolvidas sob o regime da livre iniciativa, nelas incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica em sentido estrito (art. 173, II, da CRFB).

Por atividade institucional, incluem-se as pessoas jurídicas de direito público; as empresas públicas e sociedades de economia mista que não exploram

atividade econômica em sentido estrito e prestem serviço público; e as pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos.

A teoria dinâmica do ônus da prova já se encontra há muito reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, mesmo à luz do CPC de 1973 e ainda que sem previsão legal expressa (WAMBIER; CONCEIÇÃO; RIBEIRO; MELLO, 2016, p. 723).

Particularmente quanto à doutrina, Bentham (1825, p. 151) já tratava do assunto há quase duzentos anos:

Obligacion de la prueba. – ¿Sobre quien debe recaer la obligacion? Entre dos partes que litigan ¿á cual de las dos debe imponerse la obligacion de suministrar y presentar la prueba? – Esta cuestion ofrece, en el sistema técnico de enjuiciar, dificultades infinitas.
 (...) *La obligacion de exhibir la prueba en cada caso particular, debe ser impuesta á la parte que pueda haverlo con menor inconveniente, esto es con menos demora, menos vejaciones y menos gastos.*⁶

De todo modo, a teoria foi positivada no CPC de 2015, em seu art. 373, § 1º, sendo aplicável, desde então, igualmente ao processo judiciário do trabalho, subsidiariamente, em razão da compatibilidade (arts. 769 da CLT e 15 do CPC).

Segundo Wambier, Conceição, Ribeiro e Mello (2016, p. 721, 723-724), acerca da dupla finalidade do instituto e da distribuição dinâmica do ônus da prova pelo juiz:

1. Dupla finalidade. A regra do ônus da prova deve ser compreendida sob dois enfoques. Um, que se diz objetivo, em que o ônus da prova é reputado como regra de julgamento, dirigida ao juiz, que não pode deixar de julgar (*non liquet*) ainda que se depare com a falta ou insuficiência de provas. Outro, que se diz subjetivo, dirigido às partes, como regra de conduta.
 (...) 6. Distribuição dinâmica do ônus da prova pelo juiz. O *caput* do art. 373 dispõe sobre a distribuição fixa (estática) do ônus da prova. *A priori*, segundo a lei, cabe ao autor o ônus da prova do fato constitutivo do seu direito e, ao réu, a prova dos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito do autor. Essa é a regra que continua norteando nosso sistema.
 6.1. O § 1º do art. 373 por sua vez, contém regra expressa sobre a distribuição dinâmica do ônus da prova, o que, em determinadas situações, já vinha sendo admitido pela doutrina e jurisprudência, ainda que sem previsão legal. Ou seja, presentes certas condições, o ônus da prova poderá ser distribuído de forma diversa daquela prevista no *caput*. Assim, o juiz poderá, a partir da análise, no caso concreto, de quem está em

⁶ Tradução livre: “Obrigação da prova. – Sobre quem deve recair a obrigação? Entre duas partes que litigam, a qual das duas se deve impor a obrigação de produzir e apresentar a prova? – Esta questão oferece, em um sistema técnico-processual, dificuldades infinitas. (...) A obrigação de exhibir a prova em casa processo particular deve ser imposta à parte que possa produzi-la com menor inconveniente, isto é, com menos demora, menos aborrecimento e menos custos.

melhores condições de produzir a prova, distribuir o respectivo ônus entre as partes, de forma diversa daquela fixada na lei. (...). 6.2. O juiz deve se atentar, portanto, de um lado, para a facilidade com que uma das partes poderá produzir a prova de determinado fato, e, de outro, para a impossibilidade ou extrema dificuldade que a parte, a quem originariamente incumbiria o ônus, teria para se desincumbir desse ônus. A facilidade, dificuldade ou impossibilidade está relacionada ao aspecto técnico, e não econômico, pois, em relação a este, há as regras da assistência judiciária gratuita.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), o próprio art. 818, § 1º, da CLT passou a prever, expressamente, a teoria.

Aqui se trata da mesma razão – e, onde há a mesma razão, deve haver a mesma disposição –, pelo que quem contrata deve suportar o ônus de provar que a situação de trabalho, interrompida pelo trabalhador, não envolve(u) um risco iminente e grave para a vida ou a saúde deste último.

A inversão do ônus da prova, nesse caso, não gera uma situação em que quem contrata ou admite tenha para si um encargo impossível ou excessivamente difícil de se desincumbir, pois é de quem contrata ou admite o poder empregatício, o poder diretivo, o poder normativo, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar; é deste último a melhor capacidade de produzir a informação; o poderio da subordinação jurídica; os riscos e ônus do empreendimento, da atividade econômica ou da institucionalidade.

Por outro lado, também não se trata de impor a quem contrata ou admite a prova de um fato negativo. Quanto a isso, houve discussão recente, no âmbito do STJ, que explicita a questão.

Em determinado processo, um pai pleiteou a anulação do registro de nascimento, para o qual

é imprescindível a presença de dois requisitos, a saber: (i) prova robusta no sentido de que o pai foi de fato induzido a erro, ou ainda, que tenha sido coagido a tanto e (ii) inexistência de relação socioafetiva entre pai e filho. Assim, a divergência entre a paternidade biológica e a declarada no registro de nascimento não é apta, por si só, para anular o registro. Precedentes. (REsp n. 1.814.330)

Naquele caso concreto, o pai alegou que não era o “pai biológico” (*sic*) do filho (e ficou provado que, de fato, não gerou a criança) e que foi “enganado” (*sic*) pela ex-esposa, que “mentiu” (*sic*) ao dizer que o filho era seu.

A ex-esposa, em sua defesa, afirmou que o pai sabia, desde o início, que não era o “pai biológico” (*sic*) e que, apesar da inexistência de vínculo biológico,

decidiu registrar a criança como filho seu, em autêntico vínculo socioafetivo, irrevogável e irreatável.

No julgamento do REsp n. 1.814.330, que tratou do caso, houve uma discussão latente e primordial para o deslinde da lide, sobre o ônus de provar a ocorrência de erro ou falsidade: para a corrente vencida, tal ônus não poderia ser do pai registral, sob pena de se tratar de prova diabólica, por ser a hipótese de prova de fato absolutamente negativo (como se provar que foi enganado ou que não agiu de boa-fé?).

Porém, venceu a corrente liderada pela relatora, ministra Nancy Andrichi, segundo a qual o pai registral “poderia ter, por exemplo, arrolado testemunhas para confirmar que ele realmente acreditava que o recorrido era seu filho biológico (fato positivo correspondente), mas não o fez”.

Essa noção de fato positivo correspondente é fundamental para a inversão do ônus da prova ambiental: não se trata de exigir a prova de um fato absolutamente negativo, como exigir a prova da boa-fé de quem contrata ou admite (sabendo-se que a boa-fé é presumida e a má-fé é provada) ou de se exigir a prova do comportamento negativo (que não admoestou o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado) ou de qualquer outro comportamento negativo semelhante (que não fraudava a jornada de trabalho, que não praticava assédio etc.).

Quem contrata ou admite tem a plena capacidade de provar, seja pela prova testemunhal (como no caso explicitado pelo STJ), seja mediante prova documental (exigida pela própria legislação trabalhista, a exemplo das NRs) etc.

Faz-se possível provar que o meio ambiente do trabalho é cem por cento hígido ou minimamente agressivo e que o risco decresce com o avanço da tecnologia e a partir de aspectos de natureza técnica, ética, social, política e econômica (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 82).

Faz-se possível, igualmente, a prova de que o risco é controlado desde a sua origem e que o agente nocivo não se propaga a ponto de atingir a integridade do trabalhador (OLIVEIRA, 2017, p. 95).

A partir da meta de eliminação e minimização do risco (ROCHA, 2002, p. 130), a prova do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado possui um fato positivo correspondente.

Tal premissa se sustenta, inclusive, entre os direitos mais complexos, como o assédio, pois, se existe uma vítima assediada, é razoável conceber que existe um meio ambiente do trabalho tóxico, com potencial de atingir todo o bem-estar coletivo.

6.3 Informação imediata e outras comunicações institucionais

6.3.1 A flagrante desproporcionalidade na imposição de ônus ao trabalhador na caracterização do risco grave e iminente

A Convenção n. 155 da OIT prevê que trabalhador deflagrará a greve ambiental se julgar necessário interromper uma situação de trabalho, por a considerar um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

No mesmo sentido:

- NR-1 (Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais) – o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde;
- NR-9 (Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos) – o trabalhador poderá deflagrar a greve ambiental quando tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros;
- NR-10 (Segurança em instalações e serviços em eletricidade) – o trabalhador poderá deflagrar a greve ambiental quando constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas;
- NR-13 (Caldeiras e vasos de pressão) – os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas no caso de risco à vida ou à saúde, sua ou de outras pessoas (a Norma traz o verbo mais adequado: dever);

- NR-20 (Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis) – os trabalhadores, com base em sua capacitação e experiência, devem interromper suas tarefas, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de outras pessoas (igualmente aqui o verbo é mais adequado: dever);
- NR-22 (Segurança e saúde ocupacional na mineração) – determina que as empresas e o permissionário de lavra garimpeira garantam a interrupção das tarefas quando proposta pelos trabalhadores, em função da existência de risco grave e iminente;
- NR-31 (Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura) – os trabalhadores podem deflagrar a greve ambiental quando houver motivos para considerar que exista grave e iminente risco para sua segurança e saúde, ou de terceiros;
- NR-33 (Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados) – impõe ao empregador que garanta aos trabalhadores possam interromper suas atividades e abandonar o local de trabalho, sempre que suspeitarem da existência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou a de terceiros”;
- NR-35 (Trabalho em altura) – prevê que cabe aos trabalhadores interromper suas atividades, exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas; e, finalmente,
- NR-37 (Segurança e saúde em plataformas de petróleo) – é direito do trabalhador interromper a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas.

Entretanto, é flagrante a desproporcionalidade na balança com a imposição ao trabalhador, *prima facie*, de se desincumbir do ônus de caracterizar o risco iminente e grave.

O próprio recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, previsto no art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT, já demonstra essa desproporcionalidade.

Porém, essa desproporcionalidade fica ainda mais a partir do art. 161 da CLT, que confere ao auditor-fiscal do trabalho o poder/dever de interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, quando se deparar com um risco grave e iminente, tal qual o trabalhador, mas, diferentemente do trabalhador, o auditor-fiscal do trabalho, além de possuir conhecimento essencialmente técnico (art. 37, II, da CRFB), estriba-se em laudo técnico do serviço competente.

Da mesma forma, a NR-3 impõe medidas urgentes de embargo ou interdição a partir da condição ou situação de trabalho que caracterize risco iminente e grave ao trabalhador, e “tal constatação dependerá da situação propriamente dita e da convicção do auditor em caracterizá-la como tal, porém sempre apoiada em criteriosa avaliação técnica com objetivo maior a proteção da saúde e integridade física do trabalhador” (CAMISASSA, 2015, p. 38).

A NR-7 (PCMSO) prevê que, com base em parecer técnico conclusivo de autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, as empresas podem ser obrigadas a indicar um médico coordenador para avaliar potenciais riscos graves aos trabalhadores.

No caso do trabalhador, ele depende da própria sorte, mesmo em risco iminente e grave à sua vida e à sua saúde – e a de terceiros e outras pessoas, conforme algumas NRs – o que não se admite no Estado Democrático de Direito, cujos princípios fundantes são os valores sociais do trabalho e os valores sociais da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CRFB).

A partir de que conhecimento técnico conclusivo o trabalhador pode julgar necessário deflagrar o movimento paredista ambiental? Como identificar que uma situação de trabalho pode acarretar um risco grave e iminente? Como estar convicto com base em experiência? Como constatar essas evidências? Que motivos

terá para considerar? Como suspeitar da existência? Como dominar esse arcabouço técnico-científico para identificar um risco grave e iminente?

A CLT se limita a exigir dos empregadores a instrução dos empregados por ordens de serviço (aspecto formal/documental) e quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II) e aos empregados para observar tais instruções (art. 158, I).

Algumas NRs, embora progressivamente assegurem meios mais apropriados ao pleno exercício do direito de greve ambiental, em determinados pontos, ainda são incipientes e insuficientes; exemplificadamente, exige-se apenas a capacitação do trabalhador – ainda, *in pejus*, atrelada à sua experiência, como consta no anexo II da NR-9 (avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos); na NR-13 (caldeiras e vasos de pressão); na NR-20 (segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis); e na NR-37 (segurança e saúde em plataformas de petróleo).

Assim, resta evidente o dever de informação qualificado, para que o trabalhador esteja apto a examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados ao labor.

Porém, há uma outra questão, intrínseca ao dever de informação: segundo o art. 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, o trabalhador deverá informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde (ou, se for o caso, de terceiros).

Entretanto, para que se possa dar efetividade a essa informação, tendo em vista a evidente assimetria; o risco de retaliação; e o eventual interesse patronal de blindar o próprio empreendimento, para evitar a reprimenda normativa pela exposição da pessoa humana a um risco grave e iminente, é necessário que essa comunicação vá além da simples informação ao superior hierárquico imediato.

O próprio art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT prevê que a proteção da vida e da saúde do trabalho e, se for o caso, de terceiros, perpassa a consulta não só aos trabalhadores ou a seus representantes, mas às suas organizações representativas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos de segurança e saúde relacionados com o trabalho, podendo-se recorrer, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa.

Assim, impor esse ônus exclusivo ao trabalhador, e manter a notícia da situação de trabalho de risco grave e iminente aos limites da empresa, seria conferir ao sistema uma interpretação teratológica, fora da razoabilidade jurídica, o que é inconstitucional (precedente: ARE n. 1.325.920).

Isso se torna mais evidente quando se imagina a judicialização da questão: a solução judicial, além de atender aos fins sociais e às exigências do bem comum e resguardar a dignidade da pessoa humana (*status* negativo da decisão judicial), deverá promover a dignidade da pessoa humana (*status* positivo da decisão judicial), com observância da proporcionalidade e da razoabilidade (art. 8º do CPC).

Por fim, ao dever de comunicação do art. 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT, longe de se restringir ao superior hierárquico imediato do trabalhador, deve incidir a máxima oportunização de participação de outros atores sociais, até porque se fixou, em patamar constitucional, que é dever de todos – do poder público e à coletividade – defender e preservar o meio ambiente do trabalho (arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB).

6.3.2 A questão da incerteza

Além da flagrante desproporcionalidade na imposição de ônus ao trabalhador, na caracterização do que é risco grave e iminente, o trabalhador não pode lidar, unilateralmente, com um grande ônus sobre si, sob pena de morrer (risco iminente e grave à vida), como o homicídio de que trata o art. 948 do CCB; ou de macular a sua saúde (risco iminente e grave à saúde), como o defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão ou a diminuição da sua capacidade de trabalho (art. 950 do CCB).

Dessa forma, torna-se imperioso

repensar a teoria e a prática no momento em que se constata a perplexidade da sociedade contemporânea diante das incertezas advindas de vertiginosas mudanças nos mais variados setores, dentre eles o jurídico que se depara com a desarticulação de valores tão caros para o ser humano, como o do respeito à dignidade da pessoa humana. (LEAL, 2017, p. 446)

Inclusive, essas incertezas, advindas das vertiginosas mudanças globais – a exemplo da pandemia do Sars-Cov-2, que alterou o *modus vivendi* da

população no mundo e exigiu uma mudança completa de postura na vivência e na convivência, em nível global, nacional, regional, local e microlocal – conectam-se diretamente com o princípio da precaução, que “afirma a necessidade de uma nova postura, em face dos riscos e incertezas científicas (SILVA, 2004, p. 75):

(...) o conceito de risco tem igualmente o mérito de analisar as mudanças na natureza das ameaças atuais: são qualitativamente diferentes das existentes em épocas históricas anteriores quanto à sua capacidade de impacto no ecossistema e de aniquilamento da espécie humana, envolvem dinâmicas até agora desconhecidas e são o produto das ações e decisões humanas que se concretizam através do complexo científico tecnológico-industrial. (FIORILLO, 2020, p. 59)

A norma-princípio da precaução “*which urges firms and governments to exercise environmental caution even in the absence of scientific consensus that specific activities may cause environmental damage*”⁷ (HAAS, 2001, p. 324).

No plano internacional, destaca-se o Princípio n. 15 da ECO-1992:

De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com as suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

No plano interno,

O princípio da precaução aflora do artigo 225 do texto constitucional de 1988 e constitui um princípio geral do direito ambiental que define uma nova dimensão da gestão do meio ambiente, na busca do desenvolvimento sustentável e da minimização dos riscos. O não respeito a este princípio, ou seja, o não afastamento do perigo que um conjunto de atividades possa vir a causar, tanto para as gerações presentes quanto para as gerações futuras, comprometendo o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, constitui flagrante descumprimento do mandamento constitucional. (SILVA, 2004, p. 90)

Se o cumprimento do mandamento constitucional importa respeito à norma-princípio da precaução, pela minimização dos riscos e pelo afastamento das situações de perigo, o exercício do direito de deflagração da greve ambiental está diretamente relacionado ao cumprimento do art. 225 da CRFB, no comprometimento da proteção à vida e à saúde das gerações presentes e futuras.

⁷ Tradução livre: “A norma-princípio da precaução ‘exorta empresas e governos a exercerem a cautela ambiental, mesmo na ausência de consenso científico de que atividades específicas podem causar danos ambientais’.”

Ademais, o princípio da precaução contrasta com a ignorância, rivaliza com ela e não admite o estabelecimento de situações de ignorância que sejam capazes de a admoestar ou anulá-la:

A incerteza no conhecimento é uma forma de ignorância. Quem sabe, não ignora. A ignorância não pode ser um pretexto para ser imprudente. O princípio da precaução não quer conservar ou perenizar a ignorância, mas, pelo contrário, quer vencê-la, com a pesquisa, com o estudo e com a constante avaliação dos fatos e dos métodos. (MACHADO, 2013, p. 112)

Essa incerteza de conhecimentos, longe de desculpar, deve impor uma prudência ainda maior, com diversas obrigações antes do início de uma atividade ou da colocação de um produto no mercado (JOURDAIN, citado por MACHADO, 2013, p. 112). Quando se diz antes do início de uma atividade, inclui-se, evidentemente, a atividade econômica e as relações laborais.

Nem se diga que a norma-princípio da precaução segue a lógica do cisne negro ou do altamente improvável⁸. Nesse sentido, há um exemplo prático, atual, urgente, e que desconstrói toda essa lógica.

Em 2/12/2014, exatos cinco anos antecedentes à Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 30/1/2020 (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), em razão da pandemia do Sars-Cov-2 (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2020), ao discursar sobre potenciais vacinas contra o vírus ebola, o então presidente dos Estados Unidos da América afirmou que

There may and likely will come a time in which we have both an airborne disease that is deadly. And in order for us to deal with that effectively, we have to put in place an infrastructure -- not just here at home, but globally -- that allows us to see it quickly, isolate it quickly, respond to it quickly. And it also requires us to continue the same path of basic research that is being done here at NIH that Nancy is a great example of. So that if and when a new strain of flu, like the Spanish flu, crops up five years from now or a decade from now, we've made the investment and we're further along to be able to catch it. It is a smart investment for us to make. It's not just insurance; it is knowing that down the road we're going to continue to have

⁸ “Antes da descoberta da Austrália, as pessoas do Antigo Mundo estavam convencidas de que todos os cisnes eram brancos. Esta era uma crença inquestionável por ser absolutamente confirmada por evidências empíricas. Deparar-se com o primeiro cisne negro pode ter sido uma surpresa interessante para alguns ornitólogos (e outras pessoas extremamente preocupadas com a coloração dos pássaros), mas não é aí que está a importância dessa história. Ela simplesmente ilustra uma limitação severa no aprendizado por meio de observações ou experiências e a fragilidade de nosso conhecimento. Uma única observação pode invalidar uma afirmação originada pela existência de milhões de cisnes brancos. Tudo que se precisa é de um único pássaro negro. (TALEB, 2008, p. 15)

problems like this -- particularly in a globalized world where you move from one side of the world to the other in a day. (THE WHITE HOUSE, 2014)⁹

O sistema jurídico, para ser justo, requer coerência na interpretação e aplicação das normas (LEAL, 2016, p. 1):

Aos atores jurídicos em sentido amplo (sociedade, poderes públicos, ocupantes das carreiras jurídicas, professores e estudantes de direito) é atribuído o ingente mister de buscar soluções teóricas e práticas para atender às demandas sociais, especialmente àquelas pertinentes à garantia de interesses existenciais, entendidos como tais aqueles integrantes do conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento axiológico e normativo do sistema jurídico brasileiro. (LEAL, 2014, p. 494-495)

Assim, a efetividade do exercício do direito de deflagração da greve ambiental está condicionado à aplicação do ônus de (des)caracterização do risco grave e iminente àquele que contrata ou admite.

Ainda, o dever de comunicação do art. 19, “f”, da Convenção n. 155 da OIT não pode resumir-se ao superior hierárquico imediato do trabalhador, devendo ocorrer a máxima oportunização de participação dos outros atores sociais, até porque se fixou, em patamar constitucional, que é dever de todos – do poder público e à coletividade – defender e preservar o meio ambiente do trabalho (arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB).

6.3.3 Comunicações institucionais

6.3.3.1 Ministério Público

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime

⁹ Tradução livre: “Pode e provavelmente chegará um momento em que ambos teremos uma doença transmitida pelo ar que é mortal. E para que possamos lidar com isso de forma eficaz, temos que implementar uma infraestrutura – não apenas nos Estados Unidos da América, mas globalmente – que nos permita vê-la rapidamente, isole-a rapidamente, responder a ela rapidamente. E também requer que continuemos o mesmo caminho de pesquisa básica que está sendo feito aqui no NIH – National Institutes of Health (Instituto Nacional de Saúde), da qual Nancy é um grande exemplo. Portanto, se e quando uma nova cepa de gripe, como a gripe espanhola, surgir daqui a cinco anos ou daqui a uma década, fizemos o investimento e estamos mais adiantados para sermos capazes de compreendê-la. É um investimento inteligente para nós fazermos. Não é apenas seguro; é saber que no futuro continuaremos a ter problemas como este – particularmente em um mundo globalizado, onde você muda de um lado para o outro em um dia.”

democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, na forma do art. 127 da CRFB.

A vida é um direito fundamental garantido no art. 5º, *caput*, da CRFB, sendo corolário a autotutela constitucionalizada de deflagração da greve ambiental.

Por outro lado, a defesa da saúde – e por via de consequência da própria vida – é um direito social constitucionalmente reconhecido, com essa natureza, nos arts. 6º e 7º, IV e XXII, da CRFB.

Ainda, há previsão expressa de que qualquer pessoa poderá e o servidor público deverá (portanto, para o servidor, não é uma faculdade) provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil e indicando-lhe os elementos de convicção, na forma do art. 6º da Lei n. 7.347/1985.

Deve-se delimitar, porém, qual ramo do Ministério Público é mais indicado a estabelecer o diálogo institucional, conforme as competências normativo-constitucionais e normativo-legais pré-estabelecidas.

6.3.3.1.1 MPT

Compete ao MPU, na forma do art. 6º, “a”, “c” e “d”, da LC n. 75/1993, promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de direitos e interesses constitucionais, individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

O MPU compreende o MPT (art. 24, II, da LC n. 75/1993), que tem a competência expressa, na forma do art. 83, III, da LC n. 75/1993, de promover a ação civil pública, no âmbito da JT, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, o que vai ao encontro da proteção da vida e da saúde que reclama a deflagração da greve ambiental (exercício individual de um direito coletivo).

Ademais, na forma do art. 114, § 3º, da CRFB, em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o MPT poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à JT decidir o conflito, disposição normativa complementada pelo art. 83, VIII, da LC n. 75/1993, que atribui ao MPT a competência de instaurar instância, em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

Por certo, quando se fala em greve, inclui-se a greve ambiental, que é uma das espécies daquele gênero.

Por outro lado, a questão de se tratar ou não de atividade essencial não gera dúvida suficiente para afastar a aplicação da disposição normativa, na forma dos Enunciados n. 582 e 583 do CLS/OIT.

Pelo Enunciado n. 582, o CLS/OIT declara que os serviços essenciais, em sentido estrito, dependem, em grande parte, das condições peculiares de cada país, pelo que tal conceito não é absoluto, tendo em vista que um serviço não essencial pode converter-se em essencial dependendo do seu período ou alcance, incluindo-se no alcance o conceito de vida, segurança da pessoa ou saúde de toda a população ou de parte dela (NICOLADELI; FRIEDRICH, 2013, p. 147).

Pelo Enunciado n. 583, o CLS/OIT declara que

O princípio sobre a proibição de greves nos “serviços essenciais” poderia ser comprometido quando se tentasse declarar ilegal uma greve numa ou várias empresas que não prestassem “serviço essencial” no sentido do termo, quer dizer, serviços cuja interrupção pudesse pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela.

Se não podem ser considerados essenciais os serviços cuja interrupção possa pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela, *a contrario sensu*, se a interrupção põe em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda a população ou parte dela – caso da greve ambiental –, trata-se de greve em serviço ou atividade essencial, no sentido estrito do termo.

Assim, sempre que houver deflagração de greve ambiental, por se tratar da defesa da vida ou da saúde, a atividade ou serviço será, *prima facie*, essencial em sentido estrito, pelo que, em caso de greve ambiental, o MPT poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à JT decidir o conflito, na forma dos arts. 114, § 3º, da CRFB e 83, VIII, da LC n. 75/1993.

Nesse sentido, a iterativa, atual e notória jurisprudência do STF (Súmula n. 736, em vigor) confere legitimidade ao MPT para atuar ações, de competência da JT, que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, hipótese da tutela labor-ambiental promovida pela greve ambiental, que busca garantir a higidez da vida ou da saúde do trabalhador.

Por fim, há diálogo direto e simbiótico entre o art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT e o art. 83, XI, da LC n. 75/1993.

Isso porque o art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT prevê que a proteção da vida e da saúde do trabalho perpassa a consulta não só aos trabalhadores ou a seus representantes, mas às suas organizações representativas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o trabalho, podendo-se recorrer, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa.

Já o art. 83, XI, da LC n. 75/1993 confere ao MPT a competência para atuar como árbitro nos dissídios de competência da JT.

Pelo que se propõe que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um risco iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de imediato a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, informará também o MPT, um dos atores sociais adequados para avaliar o risco iminente e grave, promover a proteção da vida ou da saúde do trabalhador ou de terceiros, atuar como árbitro ou promover o dissídio coletivo correspondente.

6.3.3.1.2 MPF ou MPE

O objeto de proteção do art. 225 da CRFB não se revela somente em seus espectros natural (ar, água, solo, flora, fauna), artificial (estética da paisagem e o ambiente construído pelo homem) e cultural (KRELL, 2013, p. 2079), mas, igualmente, em relação ao meio ambiente do trabalho (arts. 200, II e VIII, e 225 da CRFB), pelo que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, bem de uso comum e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

Ainda, na forma da Política Nacional do Meio Ambiente, meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, degradação da qualidade ambiental é a alteração adversa das características do meio ambiente

e poluição pode ser a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população ou criem condições adversas às atividades sociais e econômicas (art. 3º, I, II e III, “a” e “b”, da Lei n. 6.938/1981).

Nesse sentido, o poluidor do meio ambiente do trabalho, além de ser obrigado a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente do trabalho afetados por sua atividade, independentemente da existência de culpa (responsabilidade civil objetiva), deve ser perquirido criminalmente pelos danos causados ao meio ambiente do trabalho.

É indene de dúvidas que a propositura da ação de responsabilidade civil é de competência do MPT, questão já superada pela Súmula n. 736 do STF. Porém, mesmo após a promulgação da EC n. 45/2004, falece competência criminal à JT (precedente: ADI n. 3.684).

No julgamento cautelar da ADI n. 3.684, em 2007, o TP/STF já havia firmado a tese de que “o disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da CRFB, acrescidos pela EC n. 45, não atribui à JT competência para processar e julgar ações penais”.

No julgamento final, em 2020, o STF reafirmou a sua jurisprudência para firmar a tese de que se deve dar “interpretação conforme ao disposto no art. 114, I, IV e IX, da CRFB, de modo a afastar a competência da JT para processar e julgar ações penais”.

Ficaram vencidos os ministros Edson Fachin e Marco Aurélio.

Para o ministro Edson Fachin:

Conforme tenho sustentado, a JT, no Brasil, cumpre a importância missão constitucional de garantir aos trabalhadores brasileiros a concretização de direitos fundamentais que foram expressamente a eles destinados pelo constituinte de 1988.

A dimensão criminal que decorre do máximo desrespeito às normas de conduta das relações sociais, que se perfazem em relações de trabalho, também deve ser submetida ao crivo da Justiça Especializada, especialmente naquelas situações em que o magistrado laboral, com sua competência plena, apresenta-se como o agente público dotado das melhores condições institucionais para avaliar tais condutas e estabelecer uma linha de política pública criminal adequada para a pacificação social nos ambientes laborais.

Para o ministro Marco Aurélio:

A disposição do inciso IX conduz à conclusão no sentido da impertinência de inovação legislativa a veicular controvérsia, decorrente da relação de trabalho, que adentre o campo penal. Até aqui, não veio norma a disciplinar

a competência da JT no âmbito da jurisdição criminal. Descabe antecipar-se ao legislador ordinário para proclamar a impossibilidade de vir a lume lei por meio da qual prevista a competência criminal da JT.

Assim, restando há muito pacificada no âmbito do STF, considere-se que a greve ambiental individual pode ocorrer dentro de uma relação jurídico-contratual ou jurídico-administrativa, nas esferas pública ou privada, dada previsão expressa no art. 3º, “b”, da Convenção n. 155 da OIT.

Sendo assim, propõe-se que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um risco iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de imediato a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, informará também o MPF (aplicação do art. 109 da CRFB) ou MPE (inaplicação do art. 109 da CRFB), ator social adequado para avaliar a prática de crime contra o meio ambiente do trabalho, quanto ao objeto material da greve ambiental (vida e saúde do trabalhador).

Por fim, no âmbito da JT e do processo judiciário do trabalho, sempre que o infrator incorrer em pena criminal, devem ser remetidas as peças necessárias à autoridade competente para a apuração criminal, na forma do art. 907 da CLT.

6.3.3.1.3 Sindicatos e associações de classe

O art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT prevê que a proteção da vida e da saúde perpassa a consulta não só aos trabalhadores ou a seus representantes, mas às suas organizações representativas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o trabalho, podendo-se recorrer, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa.

Ainda segundo expressa previsão na Convenção n. 155 da OIT:

- as organizações representativas devem ser ouvidas antes da formulação, colocação em prática e para reexaminar periodicamente questões relacionadas à matéria de segurança e

saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho (arts. 4º, § 1º, e 8º);

- as empresas devem garantir aos trabalhadores (direito de se informar e de ser informado) o recebimento da informação adequada acerca das medidas tomadas para a garantia da segurança e da saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essas informações (art. 19, “c”); e
- as empresas também devem garantir que as organizações representativas estejam habilitadas a examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o trabalho, sejam previamente consultadas, nesse sentido, pelo empregador e, em comum acordo, recorram, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa (art. 19, “e”).

Em conformidade com a legislação e prática brasileiras, as organizações representativas dos trabalhadores podem ser os sindicatos da categoria profissional ou as associações civis que representem os seus filiados.

Há, porém, um tratamento diferenciado em relação às duas organizações representativas na CRFB, com previsão no art. 5º, XXI, para as associações civis comuns e no art. 8º, III, para os sindicatos, reconhecidamente associações civis especiais.

Conforme pacificado pela iterativa, atual e notória jurisprudência do STF (precedente: RE n. 573.232, com repercussão geral reconhecida, no mérito), quanto aos sindicatos, eles têm “legitimidade ativa para representar seus filiados em juízo ou fora dele, independentemente de autorização expressa, quando atuem na qualidade de substitutos processuais”; as associações civis comuns, porém, para representarem os trabalhadores, não se desincumbem do ônus legitimador com a mera previsão genérica em estatuto, devendo existir representação desde o processo de conhecimento, “presente a autorização expressa dos associados e a lista destes juntada à inicial”, sendo estas “as balizas subjetivas do título judicial, formalizado em ação proposta por associação”.

Sendo assim, propõe-se que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um risco iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de

imediatamente a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, informará também ao sindicato da categoria profissional e, quando existir, à entidade associativa, atores sociais adequados para avaliar o risco iminente e grave e promover a proteção da vida ou da saúde do trabalhador e, se for o caso, de terceiros.

6.3.3.1.4 MTP e SRTE

O MTP, por imperativo normativo, deve ter maior *expertise* e técnica para definir o que é risco grave e iminente à vida ou à saúde de um trabalhador ou de terceiros, conforme o caso, por uma série de disposições normativas da CLT, podendo citar-se:

- o art. 155, I, da CLT, que atribui ao MTP a competência de estabelecer normas sobre a aplicação dos preceitos de segurança e medicina do trabalho;
- o art. 156 da CLT, que atribui às SRTEs, vinculadas ao MTP, a competência para promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; adotar as medidas que se tornem exigíveis e se façam necessárias; e impor penalidades pelo descumprimento dessas normas;
- o art. 168 da CLT, que estabelece uma série de competências aos MTP, referentes a exames médicos, exames complementares, mensuração do risco da atividade, tempo de exposição e periodicidade dos exames;
- o art. 200 da CLT, que atribui ao MTP estabelecer disposições protetivas tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, em rol meramente exemplificativo (em razão da expressão “especialmente sobre”); e
- o art. 626 da CLT, que confere ao MTP, por suas entidades delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

A NR-3 (embargo ou interdição) classifica como descritores do excesso de risco as seguintes gradações: extremo, substancial, moderado, pequeno e nenhum, sendo passíveis de embargo ou interdição a obra, a atividade, a máquina ou equipamento, o setor de serviço, o estabelecimento sempre que o auditor-fiscal do trabalho constatar a existência de risco extremo ou substancial, não sendo passíveis quando se tratar de risco moderado, pequeno ou nenhum.

A caracterização do risco (iminente e grave) como extremo, substancial, moderado, pequeno ou nenhum leva em consideração as tabelas de excesso de risco, e são o resultado da razão entre a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, e a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo.

A consequência pode ser morte, severa, significativa, leve ou nenhuma:

CONSEQUÊNCIA	PRINCÍPIO GERAL
MORTE	Pode levar a óbito imediato ou que venha a ocorrer posteriormente.
SEVERA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes.
SIGNIFICATIVA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias.
LEVE	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo igual ou inferior a quinze dias.
NENHUMA	Nenhuma lesão ou efeito à saúde.

As probabilidades podem ser provável, possível, remota e rara:

CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO
PROVÁVEL	Medidas de prevenção inexistentes ou reconhecidamente inadequadas. Uma consequência é esperada, com grande probabilidade de que aconteça ou se realize.

POSSÍVEL	Medidas de prevenção apresentam desvios ou problemas significativos. Não há garantias de que as medidas sejam mantidas. Uma consequência talvez aconteça, com possibilidade de que se efetive, concebível.
REMOTA	Medidas de prevenção adequadas, mas com pequenos desvios. Ainda que em funcionamento, não há garantias de que sejam mantidas sempre ou a longo prazo. Uma consequência é pouco provável que aconteça, quase improvável.
RARA	Medidas de prevenção adequadas e com garantia de continuidade desta situação. Uma consequência não é esperada e sua ocorrência é incomum. Trata-se de um evento extraordinário.

Porém, embora as NRs prevejam, de forma expressa, situações de risco grave e iminente, com elementos que permitem a sua precisa caracterização, tais disposições não se esgotam em si mesmas e não se restringem às suas hipóteses fáticas.

Essa abertura material – e a possibilidade de se reconhecer situações de risco grave e iminente à miríade, para muito além das NRs – fica evidente com a aplicação da Convenção n. 155 da OIT, que imprimiria eficácia paralisante às NRs, caso essas as desafiasse.

A opção do legislador internacional foi a de positivar conceitos abertos.

As próprias NRs, interpretadas de forma sistemática, não concebem um rol exaustivo.

À luz da NR-3, compete ao auditor-fiscal do trabalho “proceder ao embargo da obra ou interdição do estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos” (CAMISASSA, 2015, p. 380), em situações de grave e iminente risco, e “tal constatação dependerá da situação propriamente dita e da convicção do auditor em caracterizá-la como tal, porém sempre apoiada em criteriosa avaliação técnica com objetivo maior a proteção da saúde e integridade física do trabalhador” (CAMISASSA, 2015, p. 38).

Segundo a NR-7 (PCMSO),

7.3.1.1.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho [*rectius*: Superintendente Regional do Trabalho e Emprego], com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de

segurança e saúde do trabalhador [auditor-fiscal do trabalho], ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas previstas no item 7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

Assim, a definição do risco, se comum, ordinário, ou grave, excepcional, é casuística, e depende da avaliação técnica em cada caso concreto, tendo o auditor-fiscal do trabalho a competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) e a *expertise* funcional para o definir.

Registre-se, por fim, a publicação do Decreto n. 10.854/2021 (DOU de 11/11/2021), parcialmente em vigor a partir de 10/12/2021, e que passa a regulamentar disposições relativas à mediação de conflitos coletivos de trabalho (art. 1º, VIII).

Essa mediação de conflitos coletivos, de natureza trabalhista, agora pode ser exercida perante o MTP (arts. 33 a 38), por solicitação de entidades sindicais representantes da categoria profissional, para os trabalhadores, na composição do conflito coletivo com os empregadores, em si considerados, ou por intermédio das entidades sindicais representantes da categoria econômica.

A designação do mediador não acarreta nenhum ônus para as partes e recairá sobre servidor público em exercício no MTP, inclusive integrantes da carreira de auditor-fiscal do trabalho (art. 35).

Se houver consenso, o mediador lavrará a ata de mediação, que terá natureza de título executivo extrajudicial (art. 784, II, do CPC).

A novel normatização se aplica à greve ambiental, que, mesmo individual, diz respeito não a um único trabalhador, mas ao meio ambiente do trabalho, e impacta a coletividade (exercício individual para a tutela de um bem jurídico coletivo).

Sendo assim, propõe-se que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de imediato a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, informará também a SRTE, vinculada ao MTP, diante da sua competência (conhecimentos, habilidades e

atitudes) e *expertise* funcional, a fim de que possa avaliar o risco iminente e grave e promover a proteção da vida ou da saúde do trabalhador e, se for o caso, de terceiros, inclusive por meio da mediação.

6.3.3.1.5 CIPA

Aqui, há uma aplicação literal-gramatical.

O art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT prevê que a proteção da vida e da saúde do trabalho e, se for o caso, de terceiros, perpassa a consulta não só aos trabalhadores ou a seus representantes, mas às suas organizações representativas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o trabalho, podendo-se recorrer, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa.

Em conformidade com a legislação e prática brasileiras, são atribuições expressas da CIPA, na forma da NR-5, identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar mapa de riscos, com a maior participação possível de trabalhadores e com a assessoria do SESMT, se houver; atuar preventivamente na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; e requerer ao SESMT, se houver, ou diretamente ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.

A partir de tais atribuições, em especial a de requerer o embargo ou a interdição em caso de risco iminente e grave, a partir das considerações da própria CIPA, propõe-se que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de imediato a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, informar também à CIPA.

6.3.4 Tomada de decisão apoiada

O art. 19, “e”, da Convenção n. 155 da OIT prevê que a proteção da vida e da saúde do trabalho e, se for o caso, de terceiros, perpassa a consulta não

só aos trabalhadores ou a seus representantes, mas às suas organizações representativas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com o trabalho, podendo-se recorrer, ainda, a conselheiros técnicos alheios à empresa.

O art. 1.783-A do CCB prevê a figura da tomada de decisão apoiada, processo no qual a pessoa elege pelo menos duas pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para lhes prestar apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e as informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

O instituto da tomada de decisão apoiada busca proporcionar a efetividade de direitos humanos e fundamentais no plano jurídico e social, com vistas ao pleno gozo de sua personalidade humana (GOULART; FERREIRA, 2021, p. 47).

Embora a tomada de decisão apoiada se aplique, segundo art. 1.783-A do CCB, à pessoa com deficiência, o direito comum deve ser fonte subsidiária do direito do trabalho (art. 8º, § 1º, da CLT).

Ademais, à falta de disposições legais, e para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT), o recurso à analogia se mostra adequado, considerada a *mens legis* da Lei n. 13.146/2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (art. 1º).

O art. 1.783-A do CCB, a partir de tais premissas, busca proteger a pessoa com deficiência, para que ela tome a decisão mais adequada sobre atos da vida civil.

Também aqui a *mens* se faz presente, considerada a assimetria nas relações de trabalho e a necessidade de se assegurar e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais do trabalhador, vulnerável, em igualdade de condições, visando à sua inclusão social e cidadania, para que tome a decisão mais adequada quando julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Essa vulnerabilidade é o resultado “de um sistema exposto a riscos, condicionado por fatores biofísicos e socioculturais, em diferentes escalas temporais e espaciais[,] combinado com a sua capacidade de resposta” (LEAL, 2016, p. 4).

Há uma simbiose evidente entre a proteção da pessoa com deficiência e as relações de trabalho, centro de poder e marco fixador de relações profundamente assimétricas.

A CDPD, aprovada (referendada) pelo Decreto-Legislativo n. 186/2008 e promulgada pelo Decreto n. 6.949/2009 tem posição hierárquico-normativa de constitucionalidade, porque se trata de um tratado internacional de direitos humanos submetido à aprovação pelo quórum qualificado do art. 5º, § 3º, da CRFB, em momento posterior à promulgação da EC n. 45/2004.

Segundo o art. 11 da CDPD, todas as medidas necessárias devem ser asseguradas para a proteção e a segurança das pessoas com deficiência que se encontrem em situações de **risco**.

O art. 10 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) prevê que, em situações de risco, a pessoa com deficiência será considerada **vulnerável**.

As vulnerabilidades, portanto, são as mesmas, e resgatam um princípio geral do direito (art. 8º, *caput*, da CLT) muito caro à isonomia: onde há a mesma razão, deve haver a mesma disposição.

Sendo assim, propõe-se que o trabalhador, para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de interromper de imediato a situação de trabalho, mantendo-se a interrupção do contrato de trabalho enquanto aquele que contratou ou admitiu não tiver tomado as medidas corretivas que se mostrarem necessárias, e além de informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre a situação de trabalho, em recurso a conselheiros técnicos alheios à empresa, deve utilizar a tomada de decisão apoiada, sendo que tais despesas correrão às expensas de quem contrata ou admite o trabalhador, seja porque é quem detém o ônus da atividade econômica ou institucional, seja pela previsão expressa no art. 21 da Convenção n. 155 da OIT, no sentido de que as medidas de segurança e higiene do trabalho não devem implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

6.3.5 Garantia de indenidade para o livre exercício da garantia fundamental de greve ambiental sem o temor de represália patronal

Dadas as profundas assimetrias nas relações jurídico-contratuais e jurídico-administrativas, considerando a supremacia jurídica de quem contrata ou admite e a vulnerabilidade da pessoa humana que é contratada ou admitida, o trabalhador que deflagre a greve ambiental, individualmente, estará muito mais exposto do que na greve deflagrada pela Lei n. 7.783/1989, pois, nesta última hipótese, a cessação do trabalho se dá de forma coletiva e, portanto, há um ente plúrimo ou coletivo a ser considerado.

Por outro lado, o trabalhador individualmente considerado não tem nenhuma proteção contra a dispensa obstativa, diferentemente do grevista da Lei n. 7.783/1989, cujo contrato de trabalho não pode ser resiliado durante o movimento grevista (art. 7º, parágrafo único, da Lei n. 7.783/1989), exceto se houver abuso do direito de greve (art. 9º, § 2º, da CRFB), a exemplo da inobservância das regras contidas na própria Lei de Greve (art. 14, *caput*, da Lei n. 7.783/1989).

Esse estado de proteção maior do grevista comum, protegido pela Lei n. 7.783/1989, em face do grevista ambiental individual, protegido pela Convenção n. 155 da OIT, resulta em uma teratologia, pois:

- o grevista ambiental tem para si uma norma de *status* superior (Convenção n. 155 da OIT, tratado internacional de direitos humanos de posição hierárquico-normativa de supralegalidade), enquanto que o grevista comum tem para si uma norma de *status* inferior (Lei n. 7.783/1989, de posição hierárquico-normativa de legalidade);
- a greve comum envolve qualquer interesse que os trabalhadores decidam por meio dela defender; com relação ao grevista ambiental, isso não existe, pois o objeto da greve ambiental é tão somente a proteção da vida ou da saúde;
- a greve ambiental, diferentemente da greve tradicional, tem o viés necessariamente e marcadamente humanitário;
- na greve ambiental, o trabalhador ou terceiros, se for o caso, estão sob risco de morte ou perda ou diminuição do estado

completo de bem-estar físico, mental e social, o que não ocorre, necessariamente, na greve tradicional; e

- a greve ambiental, portanto, envolverá sempre a proteção de direitos de altíssima carga axiológica (a vida ou a saúde); na greve tradicional, não necessariamente.

Conferir ao sistema uma interpretação teratológica, fora da razoabilidade jurídica, é inconstitucional (precedente: ARE n. 1.325.920).

Para que o sistema de direitos fundamentais seja harmonioso, deve equivaler a um sistema de garantias “construído sempre progressivamente[,] até alcançar a mais ampla efetividade dos direitos fundamentais, seja para assegurar a eficácia de um deles, seja mirando a totalidade” (CARVALHO, 2013, p. 32).

A garantia de indenidade é “uma técnica de proteção do exercício dos direitos fundamentais”, sendo “uma nova denominação da ineficácia dos atos empresariais lesivos [a] direitos fundamentais” (CARVALHO, 2013, p. 112).

Nesse sentido,

Sempre que alguém exige a proteção de um direito fundamental afeto à liberdade ou a uma prestação de direito social, à pessoa privada ou pública obrigada a atender a demanda é vedado retaliar, vingar-se pela queixa ou reclamação que lhe é dirigida, pois tolerar a represália do demandado importaria subtrair do direito fundamental descumprido sua plena efetividade, ou a possibilidade de ele se realizar materialmente. O ato de represália é, por isso e sem mais, radicalmente nulo. (CARVALHO, 2013, p. 112)

Na Sentença n. 14, de 18/1/1993, o Tribunal Constitucional da Espanha decidiu que

El art. 24.1 C.E. reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos de acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a "una prestación que corresponde (proporcionar) al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo" (SSTC 165/1988 y 151/1990). Pero dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.¹⁰

¹⁰ Tradução livre: “O artigo 24.1 da Constituição Espanhola reconhece o direito dos titulares de direitos e interesses legítimos de irem aos órgãos jurisdicionais e obterem decisão com fundamento no Direito, isto é, a ‘um benefício que corresponde (proporcionar) ao órgão jurisdiccional, de acordo

Assim, no âmbito das relações contratuais ou jurídico-administrativas, a garantia de indenidade equivale à impossibilidade de adoção de medidas de represália decorrentes do exercício, pelo trabalhador, da tutela de direitos fundamentais, caso da greve ambiental individual, com a tutela labor-ambiental para a proteção da vida ou da saúde.

Há, aqui, recurso ao direito estrangeiro, aplicando-se a jurisprudência espanhola para a proteção do grevista ambiental individual, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT).

Porém, para além do direito estrangeiro, “o propósito de fazer indene a pessoa que exerce um direito fundamental não é propriamente novo no Brasil, não obstante o seja o termo indenidade” (CARVALHO, 2013, p. 204).

A ideia de indenidade, como corolário das normas-princípios da igualdade e da não discriminação (CARVALHO, 2013, p. 208), foi positivada, no Brasil, na Lei n. 9.029/1995 (CARVALHO, 2013, p. 210), que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção.

Também é exemplo jurisprudencial brasileiro a Súmula n. 443 do TST (CARVALHO, 2013, p. 211), que presume discriminatória (*juris tantum*) a dispensa do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, com declaração de invalidade do ato e sendo o empregado reintegrado no emprego.

Assim, pela garantia de indenidade, propõe-se que o trabalhador, ao deflagrar greve ambiental para se proteger de uma situação de trabalho que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou para a sua saúde ou, se for o caso, a vida ou a saúde de terceiros, além de ter garantida a interrupção do contrato de trabalho, com a interrupção do labor, sem prejuízo dos salários, deve ter garantida, na atestação da existência do risco grave e iminente, a garantia de indenidade, a fim

com a natureza do processo e da ordenação legal do mesmo’ (Sentença n. 165/1988 e Sentença n. 151/1990). Mas dito direito não se satisfaz somente mediante a atuação dos Juízes e Tribunais, mas também pela garantia de indenidade. Isto significa que do exercício da ação judicial ou dos atos preparatórios ou prévios ao mesmo não podem seguir-se consequências prejudiciais no âmbito das relações públicas ou privadas para a pessoa que os protagoniza. No campo das relações de trabalho, a garantia de indenidade se traduz na impossibilidade de adoção de medidas de represália decorrentes do exercício pelo trabalhador da tutela de seus direitos.

de que possa proteger-se livremente por meio da greve ambiental individual, sem o temor de represália patronal.

À falta de disposições legais, e para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT), recorre-se à analogia para se propor um período de estabilidade provisória, mínimo, de um ano, a exemplo do empregado dirigente sindical (art. 543, § 5º, da CLT e Súmula n. 369 do TST); do empregado eleito membro da CIPA, ainda que suplente (arts. 10, II, “a”, da CRFB e 165 da CLT e Súmula n. 339 do TST); e do empregado acidentado ou vítima de doença ocupacional (art. 118 da Lei n. 8.213/1991 e Súmula n. 378 do TST).

Ainda, à falta de disposições legais, e para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (art. 8º, *caput*, da CLT), e considerada a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998), que impõe a todos os Estados-Membros, de forma indistinta, o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos ao direito fundamental de liberdade sindical (art. 2º, “a”), independentemente das convenções que ratificou e tão somente pelo fato de pertencer à OIT, adota-se a Convenção n. 158 da OIT para restringir a rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, “a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, a exemplo do art. 165 da CLT, que reputa não arbitrária apenas a dispensa fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Ademais, em relação à Convenção n. 158 da OIT, ela foi efetivamente aprovada (referendada) pelo Congresso Nacional, conforme Decreto Legislativo n. 68/1992, ratificada em 5/1/1995 e promulgada pelo Decreto n. 1.855/1996, entrando em vigor, no Brasil, em 5/1/1996.

Em que pese a sua denúncia unilateral, pelo presidente da República, pelo Decreto n. 2.100/1996, tal denúncia é inconstitucional, em afronta direta e literal ao art. 49, I, da CRFB, pela inexistência de referendo do Congresso Nacional, conforme se decidirá, eventualmente, na ADI n. 1.625, em tramitação há mais de vinte anos no STF, com atual placar de 4 a 2, sendo quatro dos seis votos favoráveis à declaração da inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100/1996.

Há dois votos pela procedência parcial da ADI, para se declarar que o Decreto n. 2.100/1996 fica condicionado a referendo do Congresso Nacional, por interpretação conforme ao art. 49, I, da CRFB, e que somente a partir do referendo é que a denúncia terá eficácia.

Há dois votos pela total procedência da ADI e declaração de inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100/1996, pela afronta direta e literal do art. 49, I, da CRFB, sem a possibilidade de interpretação conforme.

Há, enfim, dois votos pela sua total improcedência.

6.3.6 A proteção do direito de recusar trabalho inseguro como um corolário intrínseco da liberdade de associação

Outra alternativa para se garantir a efetividade necessária para a deflagração da greve ambiental individual é sugerida por Hilgert (*S.d.*, p. 730), como consequência intrínseca à liberdade de associação.

Uma escolha viável seria garantir uma proteção básica aos trabalhadores, independentemente da avaliação empresarial ou do superior hierárquico direto, e os trabalhadores teriam assegurada a presunção de que agiram de boa-fé na defesa da vida e da saúde, devendo àquele que contrata responder às preocupações de seus trabalhadores, sem qualquer tipo de retaliação (HILGERT, *S.d.*, p. 730).

É um caminho viável, especialmente se aquele que contrata ou admite não se desincumbiu do seu dever de informação qualificado e não informou os trabalhadores, previamente, de forma exaustiva, sobre os riscos laborais.

As autoridades, por sua vez, precisariam conceber métodos para julgar as reivindicações de discriminação e reintegrar os trabalhadores que deflagrassem, ainda que individualmente, a greve ambiental. Os trabalhadores precisariam, conseqüentemente, de novos mecanismos de governança do local de trabalho, para garantir que as questões levantadas sejam incorporados às práticas de gestão (HILGERT, *S.d.*, p. 730).

É solução igualmente viável, seja pela atuação do Poder Executivo, nas disposições sobre políticas públicas; do Poder Legislativo, no aprimoramento e aperfeiçoamento das normas de proteção; e, principalmente, do Poder Judiciário, que tem a incumbência de, na interpretação das disposições normativas, torná-las

normas, e não deve criar embaraços em interpretações que, ao fim, tornem impossível ou extremamente difícil a deflagração da greve ambiental individual.

Esses novos mecanismos de governança do local de trabalho, para a garantia de que as questões levantadas pelos trabalhadores sejam incorporados às práticas de gestão, podem ser aperfeiçoados, aprimorados e implementados por meio da tomada de decisão apoiada e da participação ativa de outros atores sociais, a exemplo do MPT, MPF, MPE, os sindicatos da categoria profissional, as entidades associativas, o MTP, a SRTE e a CIPA.

Quanto à concepção de Hilgert (*S.d.*, p. 730) de proteção à retaliação e reintegração dos trabalhadores que, individualmente, deflagrem a greve ambiental, ela vai ao encontro à garantia de indenidade para o livre exercício da garantia fundamental de greve ambiental, sem o temor de represália patronal.

7 CONCLUSÃO

Não há como se obter uma efetiva qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho. A tutela do meio ambiente é eminentemente instrumental e serve a um valor maior, de altíssima carga axiológica, que é a qualidade da vida humana.

O dever geral de não degradar o meio ambiente em geral e o meio ambiente do trabalho implica em condutas positivas e abstenções, como o dever de informação (informar, se informar e ser informado) qualificado e o dever de manutenção do ambiente de trabalho cem por cento hígido ou minimamente agressivo, com progressão do risco em direção à sua completa eliminação ou neutralização.

A perspectiva transfronteiriça da saúde, um dos objetos da tutela labor-ambiental, impõe conceber a saúde não apenas como a ausência de doença ou de enfermidade, mas também um estado completo de bem-estar físico, mental e social, de dimensão biopsicossocial, que abarca questões físicas, psíquicas, psicológicas, sociais e existenciais.

O meio ambiente do trabalho é matéria de ordem pública, de interesse de toda a coletividade, e produz repercussão dentro e fora do meio ambiente do trabalho.

A Convenção n. 155 da OIT (segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho), um tratado internacional de direitos humanos, de posição hierárquico-normativa de supralegalidade, ao prever a greve ambiental individual, assim o faz em íntima ligação com o conteúdo material dos direitos humanos/fundamentais.

Há muito a greve (Convenção n. 105 da OIT, 1957) é reconhecidamente um instrumento de promoção de direitos humanos/fundamentais.

Na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), a OIT declarou que todos os Estados-Membros têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade a liberdade sindical, a negociação coletiva e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, todos ligados, intrinsecamente, à deflagração da greve e da greve ambiental e tal compromisso se dá independentemente de quais convenções o Estado-Membro ratificou ou deixou de ratificar e deriva do simples fato de pertencer à OIT.

A greve ambiental, de viés marcadamente humanitário, é meio de autodefesa extraído diretamente do art. 5º, *caput*, da CRFB, de topografia privilegiada, inaugurador do núcleo duro de direitos e garantias fundamentais, cláusula pétrea constitucional, quando prevê e garante a **inviolabilidade** do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Também se faz axiologicamente presente entre os direitos sociais, na tutela constitucional da vida e da saúde (art. 7º, XXII, da CRFB).

Dentro da gestão dos riscos labor-ambientais, as condições de trabalho impõem uma plena qualidade de vida, abrangendo todos os aspectos da vida humana, o que confere à greve ambiental, exercício individual de um direito coletivo, um poderoso instrumento em prol da democracia e da cidadania.

A CRFB, por seu art. 9º, não restringe o movimento paredista à manifestação coletiva, pelo que a Convenção n. 155 da OIT, em seus termos, é materialmente constitucional e estritamente obediente ao comando jusconstitucional. A Lei n. 7.783/1989, ao restringir o movimento paredista à manifestação coletiva, pela posição hierárquico-normativa de legalidade, não se aplica à greve ambiental individual.

Há, portanto, uma mudança de paradigma do conceito de greve, com a reinterpretção do instituto, autêntico exercício regular do direito de autotutelar a própria vida ou saúde.

A avaliação pessoal do trabalhador, quando julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde, caso se mostre um julgamento equivocado (por inexistir o risco iminente e grave) não conduz à conclusão do abuso do direito ao exercício da greve ambiental se inexistir um prévio, amplo e irrestrito direito à informação (socio)ambiental; em caso de sonegação da informação ambiental, ou de sua prestação deficiente ou incompleta, torna a greve ambiental individual o exercício regular de um direito *prima facie*.

Em que pese o surgimento de debates, em torno do mundo, a respeito da greve ambiental (chamada, eventualmente, de greve sanitária), e sua deflagração coletiva, em razão da pandemia do Sars-Cov-2, não se identifica, no mundo, uma única ocorrência de deflagração individual da greve ambiental (conclusão a que se chega após pesquisa na doutrina e na jurisprudência estrangeiras e em sítios de notícias mundiais), sendo esta uma das fraquezas da Convenção n. 155 da OIT.

Para superar essa fraqueza e imprimir efetividade à greve ambiental individual, é que se propõe o reconhecimento da impossibilidade de se declarar a abusividade do movimento paredista ambiental singular quando a avaliação pessoal do empregado, sobre o que seja um risco grave e iminente, no caso concreto, mostre-se equivocada, quando inexistir prévio e exaustivo direito à informação (de informar, de se informar e de ser informado).

Propõe-se a inversão do ônus da prova, cabendo a quem contrata ou admite – responsável pela preservação do meio ambiente do trabalho cem por cento hígido ou minimamente agressivo e com retenção do risco na fonte, na medida do razoável e possível – a demonstração de que inexistente ou inexistiu risco iminente e grave à saúde do trabalhador ou de terceiros.

Propõe-se a ampliação do recurso à comunicação, pelo trabalhador, para que não se restrinja ao âmbito interno (superior hierárquico direto), mas que se espraie para o conhecimento de outros atores sociais, em especial ao MPT; ao MPF ou ao MPE; ao sindicato da categoria profissional; à entidade associativa, se houver; ao MTP e à SRTE; e à CIPA.

Propõe-se que se garanta ao trabalhador, às expensas de quem contrata ou admite, seja pelo ônus da atividade econômica ou institucional, seja pela previsão expressa no art. 21 da Convenção n. 155 da OIT, a contratação de conselheiros técnicos alheios ao empregador, para a tomada de decisão apoiada.

Propõe-se que se torne o grevista ambiental individual indene a retaliações, pelo período mínimo de um ano, e que se restrinja a rescisão do contrato de trabalho sem que haja uma causa justificada e relacionada à capacidade ou comportamento do trabalhador ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, a exemplo do art. 165 da CLT, que reputa não arbitrária apenas a dispensa fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Com tais propostas, tem-se a perspectiva de que o trabalhador, legitimamente protegido para exercer livremente o direito humano/fundamental de deflagrar a greve ambiental individual, passará a exercê-lo, efetivamente, mais livremente, deixando de existir (ou se tornando menos evidente) uma das principais fraquezas da Convenção n. 155 da OIT, que é a autotutela da vida ou da saúde por um único trabalhador.

O direito do trabalho só tem condições de reconsiderar os seus institutos em mundo que não seja marcado por exploração e desigualdades. Enquanto isso não ocorre, as urgências que determinaram o direito do trabalho devem permanecer informadas pelos seus princípios básicos, sob pena de voltarmos à época da exploração pela exploração, na qual o trabalhador se despe da sua dignidade em troca do prato de comida.

REFERÊNCIAS

AIRES, Mariella Carvalho de Farias. Direito de greve ambiental no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 129, p. 1-30, jan./mar. 2008.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde no trabalho**: princípios norteadores. São Paulo: LTr, 2013.

ARONNE, Ricardo. Comentário ao art. 5º, *caput*. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 232-234.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Tutela da composição dos danos morais nas relações de trabalho**: identificação das ofensas morais e critérios objetivos para quantificação. São Paulo: LTr, 2014.

BENTHAM, M. Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**. Obra extraída dos manuscritos de M. Jeremías Bentham, juriconsulto inglês. Escrita em francês por Estevan Dumont, vogal do conselho representativo e soberano de Genebra. Traduzida para o castelhano por C. M. V. Paris: Bossange Frères, 1825. Tomo terceiro.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. **Constituição do Estado de Rondônia**, Porto Velho, RO, set. 1989. Disponível em: <https://www.tjro.jus.br/constituicao-estadual>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, out. 1989. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição do Estado de Sergipe**, Aracaju, SE, out. 1989. Disponível em: <https://al.se.leg.br/wp-content/uploads/2019/09/constitui%C3%A7%C3%A3o-site.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição do Estado do Ceará**, Fortaleza, CE, out. 1989. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/Const-2015-260-200-Atualizada-emenda-86-4.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, out. 1989. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/PageConsEst?OpenPage>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO N. 186, de 2008. **Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007**, Brasília, DF, jul. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. DECRETO N. 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994. **Promulga a convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981**, Brasília, DF, set. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm#textoimpressao. Acesso em: 6 dez. 2020.

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, nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. DECRETO N. 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021. **Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o programa permanente de consolidação, simplificação e desburocratização de normas trabalhistas infralegais e o prêmio nacional trabalhista, e altera o decreto n. 9.580, de 22 de novembro de 2018**, Brasília, DF, nov. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm. Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. DECRETO N. 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999. **Promulga o protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais “protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador**, Brasília, DF, dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 14 dez. 2020.

BRASIL. DECRETO N. 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. **Atos internacionais: pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais: promulgação**, Brasília, DF, jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

BRASIL. DECRETO N. 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. **Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**, Brasília, DF, ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. DECRETO N. 7.030, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2009. **Promulga a convenção de Viena sobre o direito dos tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66**, Brasília, DF, dez. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 7 dez. 2020.

BRASIL. DECRETO N. 9.580, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2018. **Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza**, Brasília, DF, nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm. Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI N. 1.632, DE 4 DE AGOSTO DE 1978. **Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional**, Brasília, DF, ago. 1978. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1632impressao.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI N. 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. **Código penal**, Rio de Janeiro, RJ, jan. 1941. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 ago. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI N. 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942. **Lei de introdução às normas do direito brasileiro**, Rio de Janeiro, RJ, set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI N. 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, **Aprova a consolidação das leis do trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004. **Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências**, Brasília, DF, dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. LEI COMPLEMENTAR N. 75, DE 20 DE MAIO DE 1993. **Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União**,

Brasília, DF, maio 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. LEI COMPLEMENTAR N. 95, DE 26 DE FEVEREIRO DE 1998. **Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona**, Brasília, DF, fev. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. LEI N. 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Institui o Código civil**, Brasília, DF, jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. LEI N. 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. **Código de processo civil**, Brasília, DF, mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 31 ago. 2021.

BRASIL. LEI N. 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência)**, Brasília, DF, jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**, Brasília, DF, jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 31 ago. 2021. Intitulada de “Reforma Trabalhista”.

BRASIL. LEI N. 13.844, DE 18 DE JUNHO DE 2019. **Estabelece a organização básica dos órgãos da presidência da República e dos ministérios; altera as leis n. 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das leis n. 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017**, Brasília, DF, jun. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm. Acesso em: 17 out. 2021. Conversão da Medida Provisória n. 870/2019.

BRASIL. LEI N. 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916. **Código civil dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, jan. 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impressao.htm. Acesso em: 3 nov. 2021.

BRASIL. LEI N. 4.330, DE 1º DE JUNHO DE 1964. **Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal**, Brasília, DF, jun. 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4330.htmmimprensa.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. LEI N. 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973. **Institui o código de processo civil**, Brasília, DF, jan. 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869imprensa.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. LEI N. 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981. **Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**, Brasília, DF, set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. LEI N. 7.347, DE 24 DE JULHO DE 1985. **Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências**, Brasília, DF, jul. 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. LEI N. 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências**, Brasília, DF, jun. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. LEI N. 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**, Brasília, DF, set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 31 dez. 2021.

BRASIL. LEI N. 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, Brasília, DF, jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 ago. 2021.

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, abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.058, DE 27 DE JULHO DE 2021. **Altera a lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências**, Brasília, DF, jul. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA N. 870, DE 1º DE JANEIRO DE 2019. **Estabelece a organização básica dos órgãos da presidência da República e dos ministérios**, Brasília, DF, jan. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870impressao.htm. Acesso em: 17 out. 2021. Convertida na Lei n. 13.844/2019.

BRITO, Franclim Jorge Sobral de; ZUBERI, Tukufu; BRITO, Vanileia Santos Sobral de. A constitucionalização do meio ambiente no Brasil, Espanha e África do Sul: avanços e desafios. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, DF, v. 15, n. 32, p. 67-85, maio/ago. 2018.

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

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho**: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. rev. Coimbra: Almedina, 1993.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **CRP**: Constituição da República Portuguesa: anotada: arts. 1º a 107. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. v.1.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Garantia de indenidade no Brasil**: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor da represália patronal. São Paulo: LTr, 2013.

CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE O MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Declaração do Rio sobre ambiente e desenvolvimento**. Publicado em: 14 jun. 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2021.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths; EHRHARDT JR., Marcos; CATALAN, Marcos Jorge. O direito civil constitucional e a pandemia. **Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil**, Belo Horizonte, MG, v. 26, p. 247-256, out./dez. 2020.

COSTA, Orlando Teixeira da. Os novos princípios do direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região**, Belém, PA, v. 19, n. 37, p. 7-12, jul./dez. 1986.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO [Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento – ECO-1992]. **Estudos avançados**, São Paulo, SP, v. 6, n. 15, p. 153-159, ago. 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005a. v. 1.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005b. v. 2.

FALANDO DE PROTEÇÃO. **4 exigências da NR-38 que podem salvar a sua vida**. Publicado em: 29 abr. 2021. Disponível em: <https://falandodeprotecao.com.br/blog/2021/04/29/4-exigencias-da-nr-38-que-podem-salvar-sua-vida/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: contratos: teoria geral e contratos em espécie**. 6. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2016.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Comentário ao art. 170, VI. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 1811-1816.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve ambiental trabalhista. *In*: SILVA, Elisa Maria Nunes da (org.). **COAD Consultoria Trabalhista**. Rio de Janeiro: COAD, 2013. v. 1.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAUÉS, Perlla Barbosa Pereira. Greve ambiental trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade humana do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 205, p. 1-21, set. 2019.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho. A responsabilidade por danos labor-ambientais no setor automobilístico. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2018. v. 4. p. 177-188.

GOULART, Emília Maria de Souza; FERREIRA, Guilherme Ricardo de Assis. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, Belo Horizonte, MG, v. 9, n. 13, p. 27-49, 2021.

GRATÃO, Carlos Eduardo Andrade. O controle de convencionalidade das leis: a compatibilidade material entre as normas trabalhistas brasileiras e os tratados internacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, GO, ano XV, p. 81-99, 2015.

GUERRA FILHO, Willis Santiago, CARNIO, Henrique Garbellini. Teoria processual da Constituição. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/35/edicao-1/teoria-processual-da-constituicao>. Acesso em: 21 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 1**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr1.htm>. Acesso em: 29 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 3**: embargo ou interdição. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr3.htm>. Acesso em: 29 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 4**: serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4.htm>. Acesso em: 17 out. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 5**: comissão interna de prevenção de acidentes. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 7**: programa de controle médico de saúde ocupacional: PCMSO. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 9**: avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 10**: segurança em instalações e serviços em eletricidade. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr10.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 13**: caldeiras e vasos de pressão. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr13.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 15**: atividades e operações insalubres. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 16:** atividades e operações perigosas. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr16.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma Regulamentadora n. 17:** ergonomia. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 18:** condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr18.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 20:** segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr20.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 22:** segurança e saúde ocupacional na mineração. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr22.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 28:** fiscalização e penalidades. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr28.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 31:** segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Publicado em: 3 mar. 2005. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr31.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 32:** segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde. Publicado em: 11 nov. 2005. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr32.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 33:** segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados. Publicado em: 22 dez. 2006. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr33.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 35:** trabalho em altura. Publicado em: 27 mar. 2012. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr35.htm>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GUIA TRABALHISTA. **Norma regulamentadora n. 37:** segurança e saúde em plataformas de petróleo. Publicado em: 21 dez. 2018. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/NR-37.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

HAAS, Peter M. *Environment: pollution*. In: SIMMONS, P. J.; OUDRAAT, Chantal de Jonge (orgs.). **Managing global issues: lessons learned**. Washington: Carnegie Endowment for International Peace, 2001. p. 310-353.

HILGERT, Jeffrey. *The future of workplace health and safety as a fundamental human right*. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Illinois, v. 34, n. 3, p. 715-736, [S.d.].

HODGES-AEBERHARD, Jane; ODERO DE DIOS, Alberto. **Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referente a greves**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho/Ministério do Trabalho, 1993.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **El derecho a rechazar o detener el trabajo inseguro**. [S.d.]. Disponível em: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right_to_refuse_spa.pdf. Acesso em: 29 out. 2021.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Le droit de refuser ou de mettre fin à un travail dangereux**. [S.d.]. Disponível em: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right_to_refuse_frapdf.pdf. Acesso em: 29 out. 2021.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **The right to refuse, or to shut down, unsafe work**. [S.d.]. Disponível em: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right_to_refuse_eng.pdf. Acesso em: 29 out. 2021.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Who we are**. [S.d.]. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/who-we-are>. Acesso em: 29 out. 2021.

KONDER, Carlos Nelson. Apresentação. In: SALLES, Raquel Bellini. **Autotutela nas relações contratuais**. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

KRELL, Andreas Joachim. Comentário ao art. 225, *caput*. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 2078-2086.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. Responsabilidade civil: inovações normativas, desafios e perspectivas. In: LEAL, Pastora do Socorro Teixeira (coord.). **Direito civil constitucional: e outros estudos em homenagem ao prof. Zeno Veloso: uma visão luso-brasileira**. São Paulo: MÉTODO, 2014. p. 465-501.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. “Diálogo” das fontes e responsabilidade civil: um aporte para a formulação do conceito de dano de conduta. I congresso de filosofia do direito para o mundo latino, maio 2016. **Anais eletrônicos...** Alicante, Espanha: iLatina, 2016. p. 1-24.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. Reflexões sobre a responsabilidade pelos danos decorrentes do risco da atividade e o papel do Judiciário na concretização da tutela da saúde na relação de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS,

João; MARANHÃO, Ney (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p. 437-447.

LEITE, José Rubens Morato. Comentário ao art. 225, § 3º. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 2104-2110.

LINHARES, Marcello Jardim. **Estrito cumprimento de dever legal – exercício regular de direito**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 21. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

MARANHÃO, Ney. Comentário ao art. 7º, XXII. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2018. p. 645-650.

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, 2017a.

MARANHÃO, Ney. Questões social e ambiental: paralelismos e desencontros na perspectiva do meio ambiente do trabalho. **Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico**, Porto Alegre, RS, n. 72, p. 5-29, jun./jul. 2017b.

MARTINS, Leonardo. Comentário ao art. 5º, *caput*. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 222-229.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 4. ed. ampl., atual. e rev. São Paulo: LTr, 2014.

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. São Paulo: LTr, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Antinomias entre a lei de greve (n. 7783/1989) e o art. 9º da Constituição Federal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, GO, ano XV, p. 73-80, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Publicado em: 4 fev. 2020.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 1º set. 2021.

MIRANDA, Jorge. O meio ambiente e a Constituição. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, n. 61, p. 137-149, jul./set. 2016.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Maria Celina Bodin de. Prefácio. *In*: SALLES, Raquel Bellini. **Autotutela nas relações contratuais**. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato**: novos paradigmas. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. v. 2. p. 13-20.

NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (orgs.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical: recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Tradução e revisão técnica: Kelly Karoline Bepe Fernandes, Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2.

ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. **A greve**: o direito e a flexibilidade. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2002.

OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de. **Por uma teoria dos princípios**: o princípio constitucional da razoabilidade. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Fundamentos da tutela labor-ambiental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p. 91-102.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Publicado em: 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acesso em: 8 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 7 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 105**: abolição do trabalho forçado. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**: segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158**: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 27 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. Publicado em: 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: 1º set. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan Di; PADILHA, Norma Sueli. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. *In*: MARANHÃO, Ney; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (coords.). **Direito internacional do trabalho**: estudos em homenagem ao centenário da OIT. São Paulo: LTr, 2019. p. 234-247.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**, Lisboa, Portugal, abr. 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 30 out. 2021.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE. **Constituição da República Democrática de Timor-Leste**. [S.d.]. Disponível em: http://timor-leste.gov.tl/wp-content/uploads/2010/03/Constituicao_RDTL_PT.pdf. Acesso em: 30 out. 2021.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, SP, v. 3, n. 1, p. 118-133, mar. 2002.

SALLES, Raquel Bellini. **Autotutela nas relações contratuais**. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

SANDERS, Mark S.; MCCORMICK, Ernest J. **Human factors in engineering and design**. 7. ed. Nova Iorque: McGraw-Hill, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. Comentário ao art. 5º, § 1º. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 513-515.

SARLET, Ingo Wolfgang; BRANDÃO, Rodrigo. Comentário ao art. 60. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 1124-1138.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; MOLINARO, Carlos Alberto. Direito à informação e direito de acesso à informação como direitos fundamentais na Constituição brasileira. **Revista da AGU**, Brasília-DF, ano XIII, n. 42, p. 9-38, out./dez. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; VALE, André Rufino do. Comentário ao art. 5º, *caput*. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 216-222.

SARMENTO, Daniel. **Livres e iguais**: estudos de direito constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2014a.

SILVA, Solange Teles da. Princípio da precaução: uma nova postura em face dos riscos e incertezas científicas. *In*: VARELLA, Marcelo Dias; PLATIAU, Ana Flávia Barros (orgs.). **Princípio da precaução**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004. p. 75-92.

SILVA, Solange Teles da. Direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado: avanços e desafios. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, RS, n. 6, p. 169-188, nov. 2014b.

SISTEMA ESO. **PGR prorrogado**: vigência da nova NR-1 adiada para 2022. Publicado em: 12 ago. 2021a. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/pgr-prorrogado-vigencia-da-nova-nr1-adiada-para-2022>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SISTEMA ESO. **Quando o PGR entra em vigor**. Publicado em: 25 ago. 2021b. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/quando-o-pgr-entra-em-vigor>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de. Comentário ao art. 5º, *caput*. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina: 2013. p. 229-232.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso especial n. 1.071.741 (SP)**. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Ministro Herman Benjamin. Data do julgamento: 24/3/2009. Data da publicação: 16/12/2010.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso especial n. 1.400.637 (RS)**. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Ministro Humberto Martins. Data do julgamento: 17/11/2015. Data da publicação: 24/11/2015.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial n. 1.814.330 (SP)**. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Data do julgamento: 14/9/2021. Data da publicação: 28/9/2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação direta de inconstitucionalidade n. 939 (DF)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Sydney Sanches. Data do julgamento: 15/12/1993. Data da publicação: 18/3/1994.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação direta de inconstitucionalidade n. 1.229 (SC)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Data do julgamento: 23/8/2019. Data da publicação: 9/9/2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação direta de inconstitucionalidade n. 1.625 (UF)**. [S.d.]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 3 nov. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação direta de inconstitucionalidade n. 3.684 (DF)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data do julgamento: 11/5/2020. Data da publicação: 1º/6/2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Habeas corpus n. 87.585 (TO)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgamento: 3/12/2008. Publicação: 26/6/2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Habeas corpus n. 92.566 (SP)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgamento: 3/12/2008. Publicação: 5/6/2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade n. 3.684 (DF)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Cezar Peluso. Data do julgamento: 1º/2/2007. Data da publicação: 3/8/2007.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário com agravo n. 1.325.920 (RJ)**. Decisão monocrática. Decisão proferida pelo: Ministro Luiz Fux. Data do julgamento: 14/6/2021. Data da publicação: 16/6/2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário n. 349.703 (RS)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ayres Britto. Relator para o acórdão: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 3/12/2008. Publicação: 5/6/2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário n. 466.343 (SP)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Cezar Peluso. Julgamento: 3/12/2008. Publicação: 5/6/2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário n. 573.232 (SC)**. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Redator do acórdão: Ministro Marco Aurélio. Data do julgamento: 14/5/2014. Data da publicação: 19/9/2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula n. 736**. Publicado em: 11 dez. 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2243>. Acesso em: 10 dez. 2020.

TALEB. Nassim Nicholas. **A lógica do cisne negro: o impacto do altamente improvável**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2008.

THE WHITE HOUSE. Office of the Press Secretary. **Remarks by the president on research for potential ebola vaccines**. Publicado em: 2 dez. 2014. Disponível em: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/12/02/remarks-president-research-potential-ebola-vaccines>. Acesso em: 23 ago. 2021.

THOMÉ, Romeu. **O princípio da vedação de retrocesso ambiental no contexto da sociedade de risco**. Salvador: JusPODIVM, 2014.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DA ESPANHA. **Sentença n. 14/1993, de 18 de janeiro**. Publicado em: 12 fev. 1993. Disponível em: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2143>. Acesso em: 17 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dissídio coletivo de greve n. 1000376-17.2018.5.00.0000**. Órgão julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Redator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Data da publicação: 17/2/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de revista n. 101866-47.2017.5.01.0052**. Órgão julgador: 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data da publicação: 20/8/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de revista n. 1341-74.2015.5.02.0351**. Órgão julgador: 7ª Turma. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Data da publicação: 12/3/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve n. 80399-40.2016.5.07.0000**. Órgão julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Data da publicação: 13/12/2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 339**. Publicado em: 20 dez. 1994. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 364**. Publicado em: 20 abr. 2005. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 369**. Publicado em: 20 abr. 2005. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 378**. Publicado em: 20 abr. 2005. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 443**. Publicado em: 25 set. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr./jun. 2011.

VASCONCELOS, Pedro Carlos Bacelar de (coord.). **Constituição anotada da República Democrática de Timor-Leste**. Braga: Centro de Investigação Interdisciplinar, 2011.

VENTURI, Thaís Goveia Pascoaloto. **A construção da responsabilidade civil preventiva no direito civil contemporâneo**. Orientador: Eroulths Cortiano Júnior. 2012. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Direito do Setor de Ciências Jurídicas, UFPR, Curitiba, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. Greve e direitos humanos. *In*: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coords.). **Direitos humanos**: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 88-105.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; CONCEIÇÃO, Maria Lúcia Lins; RIBEIRO, Leonardo Ferres da; MELLO, Rogerio Licastro Torres de. **Primeiros comentários ao novo código de processo civil**: artigo por artigo: de acordo com a lei 13.256/2016. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.