

GREVE AMBIENTAL TRABALHISTA

ENVIRONMENTAL STRIKE WORKER

Georgenor de Sousa Franco Filho¹

Sumário: Introdução; 2. Greve tradicional e greve ambiental; 3. Previsões legais sobre paralisação ambiental; 4. Identificação da greve ambiental; 5. Possibilidade de seu regular exercício no Brasil; 6. Formas de implementação; Considerações finais; Referências.

Resumo: Este estudo examina a possibilidade do exercício, no Brasil, da chamada greve ambiental trabalhista, como forma de paralisação do trabalho, com interrupção de sua prestação, a fim de obter atendimento a reivindicações estritamente ligadas a condições ambientais gerais de trabalho, conforme permite a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-Chave: Convenção n. 155 da OIT. Greve ambiental. Meio ambiente do trabalho.

Abstract: *This study examines the possibility of the exercise, in Brazil, the environmental labor strike call, as a form of work stoppage, interruption of its provision, in order to get attention to claims closely linked to environmental conditions general work, as permitted by the Convention n. 155 of the International Labor Organization.*

key-words: *Convention n. 155 ILO. Environmental strike. Environmental work.*

INTRODUÇÃO

Modernamente, o mundo inteiro tem olhado com preocupação para o meio ambiente do planeta. O homem tem, reconhecidamente, direito a um meio ambiente equilibrado, sadio, desenvolvido dentro de padrões sustentáveis. Trata-se de um direito que se enquadra na terceira geração dos direitos fundamentais, os de solidariedade ou fraternidade.

No princípio, falava-se em meio ambiente natural, especialmente flora e fauna, os mananciais hidrográficos, as belezas do planeta que o homem não deveria destruir. Adiante, acrescentou-se o meio ambiente artificial, aquele que o ser humano, usando sua própria capacidade criadora, concebeu e com sua força de trabalho, construiu. Depois, olhou-se para o pretérito e todos passamos a conservar e preservar nossa memória, no que alguns chamam de

¹ É Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e "honoris causa" pela Universidade da Amazônia (UNAMA). Atualmente é Professor Titular VII de Direito Internacional e de Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia (UNAMA) e Desembargador do Trabalho de carreira.

meio ambiente arqueológico. A eles, foi somado o meio ambiente cultural, envolvendo muito dos usos e costumes do povo, seus falares, seus hábitos religiosos e alimentares, dentre outros. Mais recentemente, o meio ambiente do trabalho, que se relaciona com o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade laborativa, direta ou indiretamente controlado por seu empregador. E, nesses últimos tempos, podemos identificar um novo tipo de meio ambiente, acerca do qual pouco ou nada se escreveu, mas que está a merecer bastante atenção: o meio ambiente espiritual, também chamado de psicológico, que envolve, dentre outras coisas, os sentimentos de serenidade, afeto, fé, amor, de que seriam exemplos manifestações religiosas como o Círio de Nossa Senhora de Nazaré, em Belém do Pará, ou as peregrinações dos muçulmanos a Meca (o *hadjj*), onde nasceu Maomé, o profeta do Islã, ou a festa de *Kumbh Mela*, na Índia, quando os hindus se banham no rio Ganges.

Observe-se que a Constituição de 1988 contempla, no art. 200, n. VIII, dentre outras atribuições do sistema único de saúde a de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, ou seja, meio ambiente do trabalho sadio, saudável e salubre. Logo adiante, no caput do art. 225, cuidando especificamente de meio ambiente, reforça:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

É a preocupação que a todos assusta, com os graves problemas ambientais (veja-se, p.ex., o aquecimento global), que estão afligindo a humanidade (ou, pelo menos, uma parte dela), porque enfrentamos o dilema de desenvolver preservando ou desenvolver eliminando a raça humana.

Aqui, abordaremos tema específico, dentro do meio ambiente do trabalho: a greve ambiental trabalhista que, embora não prevista expressamente como tal na legislação interna brasileira e ser carente de exame pela grande maioria da doutrina, além de não existirem notícias de precedentes jurisprudenciais, está na ordem do dia de qualquer relação de trabalho, ainda que a quase totalidade dos empregadores e empregados desconheça esse direito trabalhista, expressamente consagrado na Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2. GREVE TRADICIONAL E GREVE AMBIENTAL

Ensina Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1318), 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.

Assinala, ainda, que:

O que caracteriza doutrinariamente a greve é a recusa de trabalho que rompe com o quotidiano, bem como o seu carácter 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 (NASCIMENTO, 2009, p. 1321).

A greve que conhecemos é a que está descrita acima. Existe, todavia, outra que se chama de greve ambiental trabalhista, que, como anota Raimundo Simão de Melo (2011, p. 110), 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 (1997, p. 24), 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.

3. PREVISÕES LEGAIS SOBRE PARALISAÇÕES AMBIENTAIS

Existem diversas normas legais que cuidam de proteção do meio ambiente do trabalho e de greve ambiental trabalhista, tanto no Direito Internacional como em nível nacional,

inclusive no Brasil, nunca sem esquecer que a proteção referida, como recordam Celso Fiorillo e Marcelo Rodrigues (1997, p. 65) “é coisa diversa da proteção do direito do trabalho.

No Direito Internacional, a partir de 1972, aquando da I Conferência das Nações sobre o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, foi adotada a pioneira Declaração de 16 de junho daquele ano, que equivale para o meio ambiente o mesmo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 significa para a humanidade como um todo. Adiante, em Nova York, a 09.05.1992, foi aprovada a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, e, por ocasião da II Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), no Rio de Janeiro, foi a vez da Convenção sobre Diversidade Biológica (5 de junho de 1992), ambas ratificadas pelo Brasil, não sendo, todavia, nenhuma direcionada a meio ambiente do trabalho, embora sejam normas de *hard law*, e, portanto, de grande significado, diferente da de Estocolmo, que é norma de *soft law*.

Especificamente quanto ao meio ambiente do trabalho, embora existam outras convenções ligadas ao tema, a principal é a Convenção n. 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, aprovada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a 22.6.1981, e que entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83², devendo ser aplicável a todas as áreas da atividade econômica (art. 1,1), e, para seus fins, trabalhadores são *todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos* (art. 3, b).

O art. 13 da Convenção n. 155 dispõe:

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.

Trata-se da consagração internacional da greve ambiental trabalhista, e essa norma, incorporada ao Direito brasileiro e, portanto, lei no Brasil, é o próprio direito à greve ambiental.

No direito estrangeiro, a Itália possui lei de greve negociada junto às centrais sindicais, a Lei n. 146, de 12.6.1990, acima referida, que, embora não cuide expressamente da greve ambiental, dispensa os trabalhadores de pré-avisarem empregadores e usuários de seus serviços

² No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.1992, do Congresso Nacional; ratificada a 18.5.1992; promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29.9.1994; tendo entrado em vigor internamente a 18.5.1993.

do movimento, caso este se destine a defender a Constituição e em protestos por graves lesões à incolumidade e à segurança dos trabalhadores. É assim o art. 2, 7, da Lei de Greve italiana:

Art. 2, 7 - As disposições do presente artigo em relação ao pré-aviso mínimo e à indicação da duração da greve não se aplicam em casos de abstenção ao trabalho em defesa da ordem constitucional ou em protesto a graves acontecimentos lesivos à incolumidade e à segurança dos trabalhadores.

Em nosso país, de acordo com o art. 170 da Constituição de 1988, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, observado, dentre outros, no inciso VI, o princípio da defesa do meio ambiente, considerando o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação. Antes, ao reconhecer os direitos trabalhistas, garante que deve haver redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º), e que ao Sistema Único de Saúde (SUS) compete, dentre outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, n. VIII).

O art. 161, § 6º, da CLT, admite a paralisação do trabalho quando houver laudo da SRTE constando que existe grave e iminente risco para o trabalhador. É que o dispositivo consolidado admite que a SRTE interdite estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargue obra, determinando as providenciais que devem ser adotadas para prevenir os infortúnios do trabalho.

Para desenvolver essa interdição, a SRTE contará com o apoio de autoridades federais, estaduais e municipais (§ 1º), podendo a providência ser tomada a requerimento do serviço competente da Superintendência, de auditor-fiscal do trabalho ou de entidade sindical (§ 2º).

Em decorrência da interdição ou embargo por motivo de irregularidades detectadas no ambiente de trabalho, os serviços podem ser paralisados e os trabalhadores devem ser, pelos dias de paralisação, os seus salários normalmente, *como se estivessem em efetivo exercício*, como destacado no § 6º do mesmo dispositivo consolidado.

No Estado de São Paulo, o § 2º do art. 229 da Constituição Estadual é expresso:

§ 2º - Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

Esse dispositivo é praticamente repetido, na sua literalidade, pelo art. 9º da Lei estadual n. 9.505, de 11.3.1997, que disciplina as ações e os serviços de saúde dos trabalhadores no Sistema Único de Saúde:

Artigo 9º- 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 da adversidade.

A jurisprudência trabalhista paulista tem observado o comando constitucional estadual é reconhecido a correção dessa paralização, como se constata no aresto a seguir:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RISCO DE VIDA EM AMBIENTE DE TRABALHO. A Constituição do Estado de São Paulo em seu artigo 229, parágrafo 2º autoriza expressamente a interrupção das atividades laborativas pelo empregado em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho. Afastada a abusividade da greve (TRT-2, Relator: Des. Plínio Bolívar de Almeida, Data de Julgamento: 28/08/2003, SDC TURMA).

Na esfera administrativa federal, a Portaria n. 3.214/78 aprovou as Normas Regulamentares que cuidam de higiene, saúde e segurança do trabalho. A NR 22, que trata da segurança e saúde ocupacional na mineração, com o objetivo de disciplinar os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade mineira com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores (n. 22.1.1), tem aplicação em minerações subterrâneas; minerações a céu aberto; garimpos, no que couber; beneficiamentos minerais e pesquisa mineral.

É esta NR 22 que, no n. 22.5.1, reconhece, dentre os direitos dos trabalhadores os de:

- a) interromper suas tarefas sempre que constatar evidências que representem riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de terceiros, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico que diligenciará as medidas cabíveis; e,
- b) ser informados sobre os riscos existentes no local de trabalho que possam afetar sua segurança e saúde.

É a alínea *a* do n. 22.5.1 da NR 22 que reconhece o direito à greve ambiental para os trabalhadores no setor minerário, o que não afasta a possibilidade de, por analogia, ser aplicada aos demais.

Deve ser enfatizado um aspecto primordial nesse instituto. Comumente, a greve é causa de suspensão do contrato de trabalho, onde, porque não há prestação de serviços e os empregados não recebem suas remunerações ³.

É assim a greve tradicional, mas, no caso que se examina, trata-se de *interrupção*, como todas as normas acima mencionadas referem, e, como tal, os obreiros têm direito a receber integralmente, sem desconto de qualquer natureza, todas as suas verbas remuneratórias, nos expressos termos do art. 21 da Convenção n. 155.

4. IDENTIFICAÇÃO DA GREVE AMBIENTAL

Para que uma greve seja considerada efetiva e exclusivamente *ambiental* é indispensável que as reivindicações dos trabalhadores sejam, *todas*, ligadas a regularizar condições ou situações que estejam colocando em perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Esse requisito é essencial e indispensável. Ausente, a greve será apenas uma paralisação comum, igual a qualquer outro movimento paredista, mas nunca será uma greve ambiental.

Não se deve cogitar de abuso do direito de greve no caso de greve ambiental, invocando o *caput* do art. 14 da Lei n. 7.783, de 28.6.89. A paralisação em comento visa, por fim, a situações que causam danos ao trabalhador, e persistirá até que isso seja superado, salvo, evidente, que o que foi celebrado autonomamente (acordo ou convenção coletiva de trabalho) ou decidido heteronomamente (sentença normativa da Justiça do Trabalho) efetivamente faça desaparecer aquelas condições.

Pode, sim, ser perfeitamente admitida a hipótese de inexistência de abuso de direito, a partir das duas hipóteses do parágrafo único do mencionado dispositivo, na vigência de norma coletiva. Ou seja, exigir cumprimento de cláusula ou condição referente à saúde e segurança do trabalhador (inciso I), ou existência de fato superveniente ou acontecimento imprevisto que promova mudança substancial na relação de trabalho, com prejuízos à saúde e segurança dos trabalhadores (inciso II).

Para que exista uma greve tradicional, é indispensável a paralisação coletiva do trabalho. Na ambiental, a paralisação pode ser também individual, como se constatou acima, na

³ N. sent. inexistente divergência doutrinária. V., por todos, PEREZ DEL CASTILLO, S.. *Ob. cit.*, p. 99 e segs.

conceituação feita por Raimundo Simão de Mello. Esse aspecto é característico desse tipo de manifestação.

Devem ser observadas essas, então, duas peculiaridades da greve ambiental: a possibilidade de ser praticada individualmente e os requisitos que devem ser obedecidas para sua deflagração.

Pode ser individual porque o que se pretende é defender a saúde do trabalhador e, em consequência, sua própria vida, o mais fundamental de todos os direitos. Assim, um só obreiro pode interromper seu trabalho se existirem riscos à sua saúde.

Isto não significa que não possa ser praticada coletivamente. Ao contrário, a greve *individual* é uma exceção ao próprio instituto clássico da greve, como conceituado acima. E, sendo praticada coletivamente, não deve ser exigida a observância aos requisitos da Lei n. 7.783/89, porque, ao contrário, como preleciona MELLO (2011, p. 119):

(...) são dispensados, como o aviso prévio ao empregador, porque se trata de proteger a vida e a saúde do trabalhador, e a comunicação formal da deflagração do movimento é dispensável ante a gravidade e iminência do risco.

O uso da denominação greve ambiental trabalhista para essa espécie de paralisação não é adotada, todavia, quando sua prática for individual. Nesse particular, Thaísa Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 118) observam que:

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

Considerando, todavia, que, a nosso ver, os conceitos podem ter seu alcance alterado, reduzido ou ampliado, consoante as situações e a realidade social, pensamos que a denominação de greve ambiental trabalhista, atribuída a esse tipo de paralisação, atende à finalidade da interrupção que se operará quando for o caso.

A previsão efetiva para sua prática não está na lei interna original brasileira, mas em tratado internacional, representado pela Convenção n. 155 da OIT, incorporada a nosso ordenamento jurídico. É o seu art. 13 que confere ao empregado o direito de interromper sua

atividade laboral se, considerando motivos razoáveis, constata a possibilidade de estar em perigo iminente e grave para a sua vida ou sua saúde.

Aquando dessa paralisação, nenhuma punição, decorrente do exercício desse direito, lhe poderá ser aplicada, inclusive não há faltas a descontar, porque, como prevê o art. 21 da mesma Convenção, as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

Importante que, para a greve ambiental ser admitida, é imperioso que o trabalhador cumpra uma obrigação que é sua, e, pelo art. 19, f, da Convenção, é fundamental, qual a de que:

(...) 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.

Em outros termos, informada a condição danosa de trabalho o empregado pode iniciar a paralisação que durará até que aquela situação tenha desaparecido.

5. POSSIBILIDADES DE SEU REGULAR EXERCÍCIO NO BRASIL

Questão que deve ser esclarecida é acerca do efetivo direito de os trabalhadores brasileiros poderem, com fulcro na Convenção n. 155 da OIT, realizar uma greve ambiental.

Sem dúvida, a resposta é afirmativa. E existem diversas situações que, coletiva ou individualmente, podem ser justificadoras de sua prática. É Raimundo Simão de Melo quem elenca alguns desses pressupostos para a greve ambiental trabalhista, chamando-os de riscos comuns e riscos incomuns.

No rol dos primeiros estão: implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), de que trata a NR 9, e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), objeto da NR 7; criação instalação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); eliminação ou diminuição de agentes físicos, químicos ou biológicos causadores de doenças do trabalho pela longa exposição; diminuição da jornada de trabalho em certas condições causadoras de doenças profissionais tipo LER-DORT⁴; implementação de

⁴ Trata-se de desgaste de estruturas do sistema músculo-esquelético. Por LER entenda-se as Lesões de Esforço Repetitivo. Por DORT, o Distúrbio Ósteo-muscular relacionado ao trabalho.

intervalos intra e interjornadas; estabilidade para acidentados acima dos limites do art. 118 da Lei n. 8.213/91 (MELLO, 2011, p.113).

De outro lado, seriam incomuns aqueles riscos que podem causar danos ao trabalhador se não forem eliminados (MELLO, 2011, p.114).

A grande dúvida, certamente, é a possibilidade da prática individual desse tipo de greve, tendo em conta que, por tradição, esse mecanismo sempre foi entendido como de exercício coletivo. Pois bem, inúmeros exemplos de *greve individual* podem ser encontrados. Vejamos: admitamos um posto de saúde, em uma cidade do interior, onde exista apenas um médico. Este profissional, porque o local de seu trabalho não possui as mínimas condições de higiene e existe constante falta de material para atender as diversas atividades que deve desenvolver, prejudicando seu desempenho e, conseqüentemente, pondo em risco a saúde de terceiros (os pacientes), pode promover a interrupção de seu trabalho. Ele estará exercendo sua greve ambiental trabalhista individual.

Outro caso: o único responsável pelo sistema de manutenção de uma usina termoeletrica não possui condições de continuar exercendo sua atividade porque faltam os equipamentos de proteção individual necessários e, por isso, paralisa seu serviço até que o material de segurança lhe seja fornecido. Igualmente estará exercendo sua greve ambiental trabalhista individual, porque a segurança de que trata a Convenção n. 155 não deve ser vista apenas no sentido de garantir a saúde do empregado, mas de proteger sua vida, indispensável para que se possa falar em saúde.

Igualmente poderia ser verificada a seguinte situação: em um determinado local, um estabelecimento bancário instalou um posto avançado de atendimento, designando um único empregado para trabalhar ali, onde havia diversas caixas eletrônicas. Não foram colocadas câmeras de monitoramento, nem havia qualquer espécie de segurança para proteger o trabalhador. Ante o iminente risco para sua vida e segurança, esse empregado paralisou as atividades do posto até que condições mínimas de proteção fossem implementadas. Note-se que a falta de segurança e um eventual assalto no qual o bancário fosse vitimado poderia, como tem acontecido com bastante frequência, gerar indenização por danos morais. Isto poderia ser evitado se, em tendo havido a paralisação individual, fossem atendidas as reivindicações do trabalhador relativamente à sua segurança pessoal para manter incólumes sua saúde e sua vida.

Esses exemplos podem ser, igualmente, vistos sob o aspecto coletivo, o que é mais comum, embora os casos hipotéticos individuais citados acima devam ser considerados, desde que constatada alguma causa de possibilidade de dano à saúde do trabalhador ou de terceiros (caso do médico que paralisa seu trabalho no posto de saúde).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A greve ambiental trabalhista é perfeitamente compatível com o Direito brasileiro. Está implícita em diversas normas internas do ordenamento jurídico do Brasil, como o art. 161, § 6º, da CLT, e a NR 22 da Portaria n. 3.214/74, especialmente seu n. 22.5.1. E na legislação de alguns Estados, como São Paulo, no § 2º do art. 229 da sua Constituição, e o art. 9º da Lei estadual n. 9.505/97.

Porém, como podem ser suscitadas dúvidas, a greve ambiental está expressamente prevista no art. 13 da Convenção n. 155 da OIT, que, porque ratificada regularmente por nosso país, embora antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, e, portanto, fora do alcance da regra contida no § 3º do art. 5º da Constituição de 1988, equivale à lei ordinária federal, isto se não quisermos adentrar na possibilidade, plenamente cabível, de aplicar a regra da supralegalidade, e, então, viabilizaríamos pela incidência do § 2º do mesmo dispositivo.

Com efeito, para sua implementação, os seguintes pontos precisam ser observados com rigor:

- a) Não precisa haver intervenção do sindicato de trabalhadores;
- b) Pode ser praticada individual ou coletivamente;
- c) Deve ser destinada apenas a cuidar de temas ligados a condições ambientais de trabalho, sem qualquer outro tipo de reivindicação;
- d) Trata-se de hipótese de interrupção do trabalho, com direito ao salário do período de paralisação, não se tratando de suspensão do contrato, que se aplica apenas às greves tradicionais;
- e) É indispensável que haja pré-aviso ao empregador da condição danosa, motivo da paralisação que vai ser iniciada;
- f) Retorno às atividades tão logo seja superada a situação de perigo para o trabalhador ou para terceiros.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

É certo que haverá alguma dificuldade para ser entendida a possibilidade da prática dessa greve. No entanto, o bem-estar do trabalhador e de terceiros que dependam de sua atividade, justifica a sua realização, devendo, para evitá-la, o empregador implementar todos os instrumentos indispensáveis à garantia da completa saúde, segurança, higiene do ambiente de trabalho. Os beneficiados serão todos: o trabalhador, que não correrá risco de adquirir doenças profissionais e danos maiores à sua saúde; o empregador, que terá mão-de-obra mais qualificada e disposta a melhor produtividade; a sociedade, que não sofrerá com atividades que, ao cabo, poderão também lhe atingir.

REFERÊNCIAS

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

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco & RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo, Max Limonad, 1997.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização do trabalho: rua sem saída**. São Paulo, LTr, 2001.

_____. **Avaliando o Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2017.

MELLO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3ªed., São Paulo, LTr, 2011.

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

PEREZ DEL CASTILLO, Salvador. **O direito de greve**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo, LTr, 1994.

Data de submissão: 03 de julho de 2018.

Data de aprovação: 20 de setembro de 2018.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profa. Ma. Carla Cristina Torquato Profa. Ma. Adriana Almeida Lima Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar