

RAIMUNDO SIMÃO DE MELO

Procurador Regional do Trabalho. Membro da Escola Superior do Ministério Público da União. Professor-coordenador da disciplina "Meio Ambiente do Trabalho" do curso de pós-graduação na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Professor convidado nos cursos de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito na FGV/SP, PUC-COGAE/SP e Mackenzie, entre outras faculdades de Direito. Professor de cursos preparatórios para a Magistratura e o Ministério Público do Trabalho, entre eles o LFG. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela FADUSP. Especialista em Relações Coletivas de Trabalho (OIT). Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ordem do Mérito Judiciário dos TRT's das 2ª e 15ª Regiões.

DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

- Responsabilidades legais
- Dano material
- Dano moral
- Dano estético
- Indenização pela perda de uma chance
- Prescrição

5ª edição

1ª edição — 2004
2ª edição — 2006
3ª edição — 2008
4ª edição — 2010
5ª edição — 2013

LT[®]

até o trânsito em julgado do presente *mandamus*: 1) a suspensão do "Termo de Interdição n. 3032673007-2011".

Contra essa decisão a União ajuizou o pedido de Suspensão de Liminar n. 306-31.2011.5.10.0000, tendo o Presidente do TRT10ª Região sustado a eficácia da referida decisão liminar, aduzindo os seguintes fundamentos:

"[...] consigno a minha estranheza com a utilização da via eleita. Como é sabido, o mandado de segurança não comporta dilação probatória e os temas em exame estão a reclamar intensa apuração e confrontação, aliás, conforme implicitamente admite a empresa impetrante ao clamar pela observância do contraditório e ampla defesa. Para além, não vislumbro presentes os requisitos do perigo da demora e da plausibilidade jurídica da pretensão, ao menos na extensão expressada pela Exma. Juíza de primeiro grau. O esforço no combate ao regime de trabalho análogo ao de escravo deve reunir todos os segmentos da sociedade organizada e o valor a ser considerado, sem nenhuma dúvida, é o da preservação do trabalhador. E, no caso concreto, sem que isso implique julgamento antecipado, não vislumbro qualquer ilegalidade nas condutas dos órgãos fiscalizadores, visto que pautadas no ordenamento legal e na preservação da dignidade da pessoa humana. Por exemplo, o art. 161 da CLT autoriza a interdição de estabelecimento que "demonstre grave e iminente risco para o trabalhador". Ademais e não menos importante observo que as condições de trabalho degradantes foram confirmadas, também, por outros Auditores Fiscais do Trabalho e Procurador do Trabalho ...".

Impugnando essa decisão de cunho processual, entretanto, foi ajuizada reclamação correicional perante o C. TST, tendo seu presidente sustado os efeitos da decisão suspensiva de liminar, proferida nos autos do Processo n. 306-31.2011.5.10.0000 SLAT, do Eg. TRT da 10ª Região e restabelecido a eficácia da liminar concedida pela MM. 20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, fundamentando a adequação da medida correicional e, no mérito, que:

"... o ato atentatório à boa ordem processual, praticado pelo Exmo. Des. Presidente do Eg. TRT da 10ª Região, no que suspendeu a liminar deferida no mandado de segurança nº 1029-41.2011.5.10.0020, sem a indicação e a demonstração inequívoca da presença dos requisitos legais, cingindo-se a reapreciar o mérito do termo de interdição lavrado pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. O art. 4º da Lei n. 8.437/1992 reza o seguinte acerca do cabimento de pedido de efeito suspensivo nas ações movidas contra o Poder Público: 'Art. 4º Compete ao presidente do tribunal, ao qual couber o conhecimento do respectivo recurso, suspender, em despacho fundamentado, a execução da liminar nas ações movidas contra o Poder Público ou seus agentes, a requerimento do Ministério Público ou da pessoa jurídica de direito público interessada, em caso de manifesto interesse público ou de flagrante ilegitimidade, e para evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas'. (...) Vê-se, pois, que o propósito da suspensão de liminar é obstar a possibilidade de grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas. (...) Na hipótese em apreço, a decisão impugnada, conquanto consigne respeitáveis argumentos, sequer mencionou a existência de lesão grave à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas. Bem se compreendem os louváveis esforços praticados pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego na repressão ao trabalho desenvolvido em condições análogas à de escravo no Brasil, aspectos considerados pelo Exmo. Des. Presidente do Eg. TRT da 10ª Região na decisão que suspendeu os efeitos da liminar deferida no mandado de segurança originário. Entendo, no entanto, que, no caso, antes de mais nada, configurou-se subversão da ordem procedimental. Com efeito. O pedido de suspensão da liminar resultou deferido sem a mínima alusão à presença dos requisitos do art. 4º da Lei n. 8.437/1992, ou seja, lesão grave à ordem, à saúde, à segurança e à economias públicas oriunda do ato decisório proferido no mandado de segurança. (...)

Aparentemente, as autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego exorbitaram de seus poderes, o que inquinaria de ilegalidade o ato, por desvio de poder. De fato. Os auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego não dispõem de poderes para interditar diretamente a atividade econômica ou o estabelecimento da Requerente (...). O art. 161 da CLT, fundamento do termo da ordem de interdição e da decisão ora impugnada, conferia aos antigos Delegados Regionais do Trabalho a prerrogativa de interditar estabelecimento, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstrasse grave e iminente risco ao trabalhador. Tal prerrogativa não foi estendida aos auditores fiscais do trabalho, consoante se depreende da literalidade do inciso XIII do art. 18 do Decreto n. 4.552/2002, que assim dispõe: "Art. 18. Compete aos Auditores Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional: [...] XIII – propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico que indique a situação de risco verificada e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas pelas pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, comunicando o fato de imediato à autoridade competente (grifou-se). Daí se segue que a uma primeira análise essa prerrogativa hoje toca ao Superintendente Regional do Trabalho, não aos Auditores Fiscais do Trabalho, a quem cabe apenas 'propor' a interdição".

Dez dias depois, com fulcro no art. 295, inc. III, c/c o art. 267, inciso VI, ambos do CPC, foi julgado extinto o processo, sem resolução do mérito e revogada a liminar anteriormente concedida, de modo a restabelecer, assim, por fundamento diverso, a eficácia da decisão proferida pelo Exmo. Desembargador Presidente do Eg. TRT da 10ª Região no Processo TRT-SLAT n. 306-31.2011.5.10.0000.

6.6. Greve ambiental

A greve "é um direito básico do trabalhador, tão relevante, no plano coletivo, como os principais direitos fundamentais da pessoa, no nível individual. Trata-se, portanto, de um direito fundamental do homem social, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender"⁽¹¹⁷⁾. E se assim o é, indubitável a importância desse instrumento democrático na defesa e proteção do mais importante direito da pessoa humana: a vida.

6.6.1. Conceito

Quanto à greve ambiental, não há na lei nem na doutrina sua conceituação. A doutrina, todavia, já começa a tratar sobre o tema, como o fez Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁽¹¹⁸⁾, assegurando que a greve é um instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde.

À falta de conceito legal ou doutrinário, ousou conceituar a greve ambiental como sendo "a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer

(117) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários à lei de greve*, p. 26.

(118) *Curso de direito ambiental brasileiro*, p. 213.

agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores".

A finalidade da greve ambiental é implementar adequadas e seguras condições de trabalho e, com isso, evitar acidentes e doenças profissionais e do trabalho. Enquanto com a greve comum os trabalhadores visam a proteger e criar direitos em geral, na greve ambiental o objeto específico de tutela é a saúde e vida dos trabalhadores, como direitos fundamentais assegurados constitucionalmente.

Essa conceituação evidentemente não é completa, pois, como se disse, pouca coisa ainda existe na doutrina escrita que nos auxilie e porque estamos no início de uma reflexão que esperamos seja encampada e continuada pela doutrina para melhor embasar a jurisprudência.

Há, no conceito acima, três aspectos que merecem a atenção do leitor, quais sejam:

a) *Paralisação coletiva ou individual.* Na doutrina clássica, não só nacional, mas também internacional, não se concebe a existência de greve individual, pois o instituto foi construído filosoficamente com base no fenômeno coletivo. No entanto, ousamos insinuar tal mudança para permitir e considerar como greve ambiental não só a paralisação coletiva do trabalho, mas também a individual, quando houver condições de risco grave e iminente no local de trabalho. Como importante, as Constituições de Rondônia (art. 244, inciso III) e de São Paulo (art. 229, § 2º), entre outras Cartas Constitucionais estaduais brasileiras, asseguram ao trabalhador o direito de recusa ao trabalho, sem nenhum prejuízo salarial e de outros direitos, no caso de risco grave e iminente, até a eliminação total deste. A Carta de Rondônia, especialmente, assegura a permanência no emprego do trabalhador recusante.

Além de ressaltarem sobre o dever do Estado na garantia do meio ambiente laboral seguro, garantem, exemplificativamente, as duas Constituições estaduais aludidas aos trabalhadores o direito de interromper suas atividades, sem prejuízo dos salários, em caso de grave e iminente risco no local de trabalho. Embora importantes tais preceitos, na prática, reconheçamos, são de pouca valia. É que o empregado, que não tem garantia de emprego, raramente tomará tal atitude, porque sabe de antemão das consequências que certamente advirão em represália ao ato, como, por exemplo, a demissão do emprego, o que é indesejável diante da crise de desemprego que abala o país e milhões de trabalhadores.

O conteúdo da disposição constitucional aludida adapta-se à atuação coletiva dos trabalhadores, inclusive com a orientação dos seus representantes da CIPA e do respectivo sindicato profissional. Elaine D'Ávila⁽¹¹⁹⁾ também comunga desse entendimento, quando diz: "Como os bens ambientais protegidos têm natureza difusa, vislumbramos a possibilidade de ser atendido coletivamente o aludido § 2º do art. 229 da Constituição do Estado de São Paulo quando verificadas as hipóteses ali preconizadas: nesse caso, ocorreria a paralisação do setor ou do estabelecimento".

A hipótese é de autotutela, restando saber se se trata de interdição ou de greve. De interdição, tecnicamente não se trata (CLT, art. 161). O ato está muito mais para

(119) *Embargo, interdição e greve em face do meio ambiente do trabalho*, p. 29.

greve. No nosso entender, quer se trate de interdição ou de greve, esse instrumento poderá ser exercido individual ou coletivamente pelos trabalhadores, conforme a hipótese, porque a lei não o restringe por se tratar de um direito de defesa da vida.

Da mesma forma e pela mesma razão, a lei não exige qualquer formalidade para o exercício desse direito, mas apenas a configuração do grave e iminente risco, ao contrário da greve comum, cuja Lei n. 7.783/89 requer, para o reconhecimento da sua não abusividade, uma série de exigências que muitas vezes a jurisprudência procura ampliá-las, talvez por conta do preconceito que se arraigou entre nós, no sentido de que a greve foi considerada por muito tempo como delito. De qualquer forma, é um direito cuja implementação dependerá da conscientização dos trabalhadores.

Essas disposições são de grande importância no contexto do meio ambiente do trabalho seguro, que constitui "um dos direitos mais importantes e fundamentais do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social"⁽¹²⁰⁾.

b) *Prestação de trabalho a um tomador, qualquer que seja a relação de trabalho.* Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁽¹²¹⁾ define o meio ambiente do trabalho como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). Acrescenta o autor citado que as regras acerca da prevenção e da medicina do trabalho não são somente aplicadas às relações laborais, conforme preceitua a Consolidação das Leis do Trabalho. Na 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.

Ora, se o meio ambiente do trabalho engloba todos os tipos de trabalhadores, assim considerados *lato sensu* aqueles que exercem alguma atividade passível de risco para sua integridade física, saúde e vida, até mesmo sem remuneração, é natural que a greve ambiental seja exercida não somente contra um empregador clássico, mas contra qualquer tomador de serviços, público ou privado, que exponha o trabalhador a risco⁽¹²²⁾.

c) *Com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho.* A natureza dessa greve não é econômica, mas de fazer valer o disposto na Constituição Federal (arts. 225, caput e 7º, inciso XXII), razão por que se trata de instrumento

(120) MELO, Raimundo Simão de. *Meio ambiente do trabalho: prevenção, reparação e juízo competente*, p. 250.

(121) *Curso de direito ambiental brasileiro*, p. 212.

(122) É certo que, para construção de uma doutrina nova sobre esse tipo de greve, vamos ter de enfrentar a doutrina clássica que até então pensou a greve apenas como um movimento reivindicativo perante o empregador. Vejamos o que diz Amauri Mascaro Nascimento sobre o tema: "As greves que não tenham no outro polo da relação o empregador estão destipificadas para os efeitos da aplicação da Lei, salvo as de trabalhadores avulsos, cujos direitos são equiparados pela Constituição Federal (art. 7º, XXXIV) aos do empregado rural ou urbano, e as de trabalhadores temporários diante da atribuição legal de direito que os contempla (Lei n. 6.019/78)" — *Comentários à lei de greve*, p. 46.

extraprocessual, cujo procedimento não se restringe na totalidade ao que estabelece a Lei n. 7.783/89, idealizado para a greve comum.

Quando a Constituição Federal diz que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII) e que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9º), fica indene de dúvida o reconhecimento da greve ambiental. Esta, destinada à defesa da vida, como direito natural, independe de qualquer regulamentação legal; também a ela não se aplica nenhuma regulamentação restritiva desse direito, pois, quando se defende a vida, se está agindo em legítima defesa, fundada no direito natural e acolhida pelos ordenamentos jurídicos de todos os povos civilizados.

6.6.2. Finalidade

A finalidade da greve ambiental é implementar adequadas e seguras condições de trabalho, como bem de uso comum do povo. Não é de hoje que os trabalhadores reivindicam condições salubres de trabalho, porquanto tal pleito motivou a criação e evolução do Direito do Trabalho. Como sabido, uma das principais reivindicações na Revolução Industrial foi a diminuição da jornada de trabalho que alcançava até 18 horas por dia para mulheres, menores e adultos, entre outras condições desumanas de trabalho.

Lamentavelmente e imbuído da filosofia do capitalismo, o trabalhador brasileiro acostumou-se a empunhar como bandeira principal de luta, com prioridade, somente questões econômicas representadas por reajustes salariais rapidamente consumidos pela inflação. Em razão disso, a saúde do trabalhador e a segurança nos locais de trabalho têm ficado para segundo plano na pauta de reivindicações da maioria dos sindicatos brasileiros, o mesmo acontecendo com relação ao uso da greve para defesa do mais valioso bem do homem: a vida.

Porém, a partir da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito de greve como instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores, a critério destes, é preciso haver uma mudança de postura do movimento sindical na busca da salubridade dos locais de trabalho.

Sobre o uso da greve na nova ótica constitucional, é coerente e avançada a posição de Arion Sayão Romita⁽¹²³⁾, assim expressa: "A interpretação do art. 9º da Constituição deve observar, em plano sistemático, as diretrizes traçadas pelos textos constitucionais que: realçam os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos em que se esteia o Brasil constituído em Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV); determinam que se construa uma sociedade livre, justa e solidária, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, I); protegem o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º); protegem o trabalho como um dos direitos sociais (art. 6º); asseguram a participação dos trabalhadores na criação do ordenamento jurídico que lhes diz respeito (art. 10) e

(123) Os direitos sociais na constituição e outros estudos, p. 269.

bem assim na gestão da empresa (arts. 7º, XII e 11); preconizam a redução das desigualdades sociais, como um dos princípios a que obedece a ordem econômica (art. 170, inc. VII); exaltam a valorização do trabalho humano, como um dos pilares de sustentação da mesma ordem econômica (art. 170); apontam o primado do trabalho como a base da ordem social (art. 193); consagram o bem-estar e justiça sociais como objetos colimados pela ordem social (art. 193). À luz desses princípios básicos, institucionais, deve ser entendido o preceito constitucional que assegura o exercício do direito de greve. Qualquer interpretação que resulte em repressão ou restrição despropositada do exercício desse direito padecerá de inconstitucionalidade".

Georgenor de Sousa F. Filho considera-a, então, como um direito humano fundamental, uma liberdade pública, um direito social indispensável para o exercício dos direitos sindicais, sem interferência externa⁽¹²⁴⁾.

6.6.3. Requisitos para seu exercício

Para melhor análise dos pressupostos ou requisitos de validade da greve ambiental, devemos considerar dois tipos de situação: a de riscos comuns e a de riscos graves e iminentes.

A primeira situação, de riscos comuns, é aquela em que os trabalhadores reivindicam melhores e adequadas condições gerais de trabalho, como, por exemplo, a implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA, a criação e instalação da Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho — CIPA, a eliminação ou diminuição de agentes físicos, químicos ou biológicos causadores de doenças do trabalho pela longa exposição, a diminuição da jornada de trabalho em determinadas condições de trabalho causadoras de doenças profissionais, como a LER/DORT, a implementação de intervalos intra e interjornadas, a estabilidade para os acidentados em termos superiores aos da Lei n. 8.213/91 etc.

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

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

Na segunda situação, de risco grave e iminente, não há falar no cumprimento dos requisitos formais acima elencados. A razão é simples e lógica: os trabalhadores,

(124) Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado, p. 18.

expostos a risco iminente de vida, podem morrer a qualquer momento diante da gravidade da situação e, portanto, não podem depender, para a defesa do mais importante bem humano (a vida), do cumprimento de pressupostos formais, nem mesmo nas chamadas atividades essenciais (consideradas aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população).

Estamos, é certo, diante de um confronto entre direitos fundamentais. De um lado, a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população e, de outro, a própria vida do cidadão trabalhador, sendo que, em determinados casos, o perigo de vida deste é também da população. Como exemplo podemos citar o caso do motorista de ônibus que, diante da insegurança do veículo, interrompe sua atividade para evitar acidentes que o atingirão, mas também a população que usa o transporte coletivo e demais transeuntes de vias públicas. Lembremos ainda, por pertinente, o caso de interdição das atividades de uma empresa, que poderá decorrer de ato administrativo do Delegado Regional do Trabalho, nos termos do art. 161 da CLT e Portaria n. 3.214/78, NR-3 ou do próprio empregado, conforme art. 229, § 2º, da Constituição de São Paulo, cujas normas requerem apenas como requisito legal para a interdição a existência de risco grave e iminente.

Na legislação comparada, temos como importante o exemplo italiano da Lei de Greve nos serviços públicos essenciais, cujo art. 12, inciso 7, assegura expressamente: "As disposições do presente artigo em relação ao pré-aviso e à indicação da duração da greve não se aplicam em casos de abstenção do trabalho em defesa da ordem constitucional ou em protesto a graves acontecimentos lesivos à incolumidade e à segurança dos trabalhadores"⁽¹²⁵⁾.

Dessa forma, tratando-se a greve ambiental de um direito instrumental para implementação do direito material fundamental — saúde, integridade física e vida —, não pode esse direito ser desconsiderado pela simples omissão ou impossibilidade de cumprimento de meros requisitos formais, como, por exemplo, a comunicação da deflagração do movimento, como requer a mencionada Lei n. 7.783/89 (arts. 3º e 13).

Aliás, essa mesma lei, no art. 14, parágrafo único, diz que não constitui abuso o exercício da greve, mesmo na vigência de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, quando tiver por objeto exigir o cumprimento de cláusula ou condição estipulada nesses instrumentos, entendendo a jurisprudência que nessas hipóteses prescinde-se do cumprimento de certas formalidades, como a comunicação prévia à empresa ou à categoria econômica. Também prescinde de aviso a greve motivada por falta de pagamento de salários, visto que, tanto numa como noutra situação, a greve não representará nenhuma surpresa para o tomador de serviços que descumprir suas principais obrigações contratuais.

É cediço que nos contratos bilaterais não pode um contratante, antes de cumprir sua obrigação, exigir o cumprimento da do outro (CC, art. 476). No caso do contrato de trabalho, que é um contrato bilateral, cabe ao empregador, primeiro, cumprir suas obrigações principais, como o pagamento de salários, respeito à integridade física dos trabalhadores etc. Na omissão, não pode alegar surpresa diante do exercício,

(125) A tradução é de Eiko Lúcia Itioka, na obra *Direito sindical*, de Gino Giuni, p. 317.

pelos trabalhadores, da greve, como direito natural de resistência, especialmente quando a omissão disser respeito à segurança no trabalho.

A ementa a seguir transcrita ilustra o entendimento da jurisprudência nesse sentido: "GREVE. MORA SALARIAL. A mora salarial, pela gravidade de que se reveste como infração contratual e pelas consequências em relação ao empregado, que tende a adaptar-se à regularidade da contraprestação mensal, adquire relevância tal que pode conduzir a um exame menos rigoroso quanto à ratificação, pelos empregados, dos requisitos formais para a eclosão da greve"⁽¹²⁶⁾. Se a falta de pagamento de salários justifica a dispensa de tais requisitos formais, com maior razão ocorre na greve ambiental, para tutela imediata do bem supremo: a vida.

Assim, em que pese entendimento contrário, somente a greve ambiental em situação de risco comum não prescinde do cumprimento dos pressupostos formais descritos em lei infraconstitucional (Lei n. 7.783/89), enquanto nas situações em que esse direito fundamental for exercido para sanar graves e iminentes riscos nos locais de trabalho, por impossíveis e incompatíveis, tais pressupostos serão dispensáveis.

Com efeito, a greve ambiental, que tem por fim buscar uma tutela antecipada para evitar imediatamente danos irreversíveis e irreparáveis para a saúde e vida dos trabalhadores, está a merecer reflexões e tratamento especiais da doutrina, servindo estas breves reflexões como inicial contribuição para o assunto.

6.6.4. Casuística

Como já ressaltamos linhas atrás, os trabalhadores brasileiros e respectivos sindicatos acostumaram-se a fazer greve quase que somente por questões econômicas. Mas se esta é a regra, há exceções dignas de relato que servem de modelo e de exemplo pedagógico como novo paradigma para as relações de trabalho no Brasil. É o caso da decisão a seguir analisada, proferida nos autos de um Dissídio Coletivo⁽¹²⁷⁾ por meio do qual foi julgada uma greve ambiental.

RESUMO DO ACÓRDÃO⁽¹²⁸⁾: Não podemos acolher as alegações da suscitante, no sentido de declarar a greve abusiva, ainda que a norma que disciplina o exercício do direito de greve não tivesse sido cumprida literalmente. Ocorre que a paralisação coletiva do trabalho é um fenômeno tipicamente social, e a sua deflagração pode decorrer de circunstâncias tais que, sob o aspecto formal, o descumprimento da norma não implica em sua violação a ponto de permitir que se declare abusivo o movimento. A farta documentação apresentada pelo suscitado torna evidente que qualquer negociação prévia foi frustrada pela suscitante, que tornou impossível qualquer diálogo conciliatório, dada a gravidade dos fatos ali documentados... Além de não cumprir as normas convencionais e as do estatuto consolidado, a suscitante resistiu às determinações do Ministério do Trabalho, não esboçando qualquer atitude no sentido de adequar o local de trabalho para que as atividades fossem exercidas com dignidade e segurança. Os documentos de fls. 243/249, tornaram evidente que a empresa não tinha instalações

(126) TST — Proc. n. 566925/1999, SEDC-RODC, DJ de 6.8.1999, p. 17, Rel. Min. José Albero Rossi.

(127) Processo TRT/15ª Região, DC n. 153/96, de 5.6.1996, Rel. Juiz Carlos Roberto do Amaral Barros.

(128) Como não consta ementa do acórdão, apresentamos um resumo dos pontos mais importantes que servirão para os nossos comentários.

elétricas adequadas, proteção em máquinas e equipamentos, armazenando produtos inflamáveis em local impróprio, além de outras, pondo em risco seus trabalhadores, em profundo desrespeito ao ser humano... Assim sendo, consideradas todas as circunstâncias que envolveram a deflagração do movimento paredista, não podemos declará-lo abusivo com fundamento no descumprimento de normas legais. Tal é a gravidade dos fatos noticiados em relação ao suscitante, que a exigência do exato cumprimento da norma legal é suplantada pela necessidade imperiosa de medidas urgentes, eis que não se trata na hipótese dos autos de discutir meras reivindicações de ordem econômica e social, mas sim, de eliminação de risco de vida. Trata-se de cumprir o disposto no art. 5º, da Constituição Federal. Afasto, portanto, a abusividade da greve sob o aspecto formal.

A suscitante, empresa metalúrgica que não dava a devida importância para a segurança dos seus empregados, foi autuada e interditada pela inspeção do trabalho, que lhe assinou prazos para: a) implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA; b) implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO; c) dimensionar os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT; e d) cumprir outras importantes providências tendentes a eliminar riscos graves e iminentes para os trabalhadores.

Ocorre que aludida empresa, como já era de costume, mais uma vez não tomou as providências determinadas⁽¹²⁹⁾, razão pela qual os trabalhadores, cansados dos inúmeros acidentes sofridos por falta de segurança e diante da desobediência até do ato administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego, que determinou a interdição da empresa, deflagraram um movimento grevista, como último remédio na busca de garantia de vida e, por impossível, não cumpriram os requisitos formais estabelecidos em lei. Tratou-se de uma resposta natural e imediata ao descumprimento de obrigação contratual consubstanciada em direito fundamental do cidadão trabalhador.

Alegando que a greve foi deflagrada sem aviso prévio, que os motivos que levaram à paralisação eram injustos e que as lideranças sindicais eram inconstantes e arbitrarias, a empresa suscitante requereu ao TRT/15ª Região: a) a decretação da abusividade do movimento; b) a determinação de retorno imediato dos empregados ao trabalho; c) o desconto dos dias parados; d) a improcedência de quaisquer reivindicações, em especial a determinação de cumprimento de normas de segurança; e e) a perda dos cargos dos dirigentes responsáveis pelo movimento.

A decisão regional, por maioria de votos, declarou a greve não abusiva, determinou o pagamento dos dias não trabalhados (período da greve e da interdição), não determinou o retorno ao trabalho e reconheceu o descumprimento pela empresa de importantes normas de segurança e higiene do trabalho.

Eis alguns dos argumentos do acórdão favoráveis à greve: a greve é um fenômeno social; as circunstâncias motivadoras do seu exercício, dependendo da

(129) A situação de desrespeito aos trabalhadores tornou-se tão grave na suscitante e nas demais empresas do grupo que, por pressão da sociedade, a Comissão de Relações do Trabalho da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo realizou Audiência Pública com a participação de inúmeras autoridades, em 16.4.1996, no Auditório Teotônio Vilela, em São Paulo/SP, sob o título "Violações aos direitos sociais e o papel das instituições — Exploração da mão de obra infantil e o trabalho escravo — Caso Plasmatic", buscando uma solução para tais desmandos.

gravidade, como no caso, sobrepõem-se aos seus aspectos formais; mesmo não cumprindo normas convencionais e legais e as determinações do Ministério do Trabalho sobre condições adequadas e dignas de trabalho, a empresa suscitante frustrou, como demonstrado, qualquer negociação com os trabalhadores; a gravidade dos fatos restou reconhecida diante dos riscos graves e iminentes dos trabalhadores nos locais de trabalho — real desrespeito à dignidade da pessoa humana —, como demonstrados no laudo da inspeção do trabalho que determinara a interdição da empresa; as reivindicações tratadas na ação coletiva não são simplesmente de ordem econômica, mas visam a eliminar os riscos à saúde e à vida dos trabalhadores; as necessidades imperiosas de adequação do meio ambiente do trabalho, como determinadas pela fiscalização do trabalho, superam o cumprimento de meras formalidades estabelecidas na lei ordinária de greve (Lei n. 7.783/89).

A decisão, como marco do reconhecimento judicial do instrumento da greve ambiental, foi sem dúvida importante, embora tenha perdido uma grande oportunidade para obrigar a empresa, mediante cominação de multa, ao cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho.

A decisão adotou o entendimento de que ninguém pode ser punido quando usa regularmente um direito, sobretudo um direito fundamental assegurado por norma constitucional. A respeito, consagra José Afonso da Silva⁽¹³⁰⁾ que "a greve não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses".

6.7. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA

De acordo com a NR-9 da Portaria n. 3.214/78, são obrigatórias a elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle em cada caso concreto.

Com se vê, esse programa é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com os demais programas de prevenção ambiental.

(130) *Curso de direito constitucional positivo*, p. 269.