

Greve ambiental e o pagamento dos dias parados



Raimundo Simão de Melo
Procurador Regional do Trabalho
aposentado

A greve ambiental fundamenta-se na existência de condições inadequadas

de trabalho, quando buscam os trabalhadores o cumprimento das normas básica sobre saúde e segurança do trabalho para afastar os riscos graves e iminentes a que se exponham.

A greve ambiental, quando feita regularmente, é legítima, porque tem por fim a defesa da saúde e da vida dos trabalhadores.

O TST já se manifestou sobre a greve ambiental, reconhecendo a desnecessidade, para o seu exercício, do cumprimento dos requisitos formais da Lei 7.783/89, assim afirmando:

“Outro diferencial são os pressupostos de validade da greve ambiental, cuja finalidade é implementar adequadas e seguras condições de trabalho, enquanto bem de uso comum do povo. O objetivo específico de tutela é a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Nessa esteira, a Greve Ambiental, segundo a doutrina, pode ser invocada sem o preenchimento dos requisitos previstos na Lei 7.783/89, visto que se trata de direito fundamental do trabalhador... De tal sorte, sob qualquer angulação, a greve ambiental deve ser considerada como um direito fundamental do trabalhador, passível de ser exercido, sem maiores exigências, desde que haja grave ou iminente risco laboral nos fatos em questão, insista-se (Processo TST-RO-0010178-77.2015.5.03.0000, rel. min. Dora Maria da Costa Ministra Relatora, 14/12/2015).

Com a greve ambiental, visam os trabalhadores assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, o que é direito fundamental na categoria dos direitos humanos, como consagra a Constituição Federal do Brasil nos artigos 7º, inciso XXII e 225.

Como afirmado por Amauri Mascaro Nascimento (*Comentários à Lei de Greve*, p. 26, LTR, São Paulo, 1989):



"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".

Na forma do artigo 7º da Lei 7.783/89, observadas as condições previstas na lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Não resolvido o conflito por meio de negociação coletiva, cabe ao Judiciário dizer se a greve é legítima ou não e resolver sobre o pagamento dos dias parados.

O pagamento dos dias parados numa greve ambiental é um direito dos trabalhadores, porque quando a Constituição Federal assegura o direito de greve como direito fundamental, se esse direito for exercido de forma regular, não pode haver desconto nos salários dos grevistas, cujo conteúdo é de natureza alimentar.

Na forma do artigo 161 da CLT, no caso de risco grave e iminente para o trabalhador, poderá ser interditado o estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, assegurando-se aos empregados o pagamento dos salários como se estivessem em efetivo exercício (parágrafo 6º).

Da mesma forma reza o artigo 229 da Constituição do Estado de São Paulo, no parágrafo 2º, que 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.

O item 3.5 da NR-3 da Portaria 3.214/77 do Ministério do Trabalho também assegura que, durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.

O TST firmou entendimento no sentido de que o pagamento dos salários é assegurado aos trabalhadores nas paralisações motivadas por *descumprimento de instrumento normativo* vigente, *não pagamento de salários e más condições de trabalho* (greve ambiental para defesa da saúde e vida dos trabalhadores), como ilustra a decisão seguinte:

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE ILUMINAÇÃO LTDA.. PARALISAÇÃO DO TRABALHO DEFLAGRADA PELA CATEGORIA PROFISSIONAL POR REIVINDICAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO ATRELADAS À SAÚDE DOS EMPREGADOS. NÃO ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE.

Constatado que foram observados os aspectos formais estabelecidos na lei, não se declara a abusividade da paralisação do trabalho que foi motivada por reivindicações da categoria que cuidam de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, circunstância que se amolda ao quadro de excepcionalidade reconhecido pela jurisprudência predominante desta corte para justificar o exercício do direito constitucional da greve. **PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. CABIMENTO.** Segundo a jurisprudência predominante na Corte, a



greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação. Exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más-condições de trabalho. No caso, a greve foi motivada por reivindicação de melhores condições de trabalho na busca de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, situação excepcional admitida pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justifica a decretação do pagamento dos dias parados (Processo TST-RO-6250-87.2011.5.02.0000; SDC/TST; rel. min. KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, 17/2/2014).

Date Created

02/03/2018