

Greve sanitária como instrumento destinado à garantia de condições de trabalho que preservem a dignidade e a saúde dos trabalhadores em tempos de pandemia

Health strike as an instrument to guarantee working conditions that preserve the dignity and health of workers in times of pandemic

Ivani Contini Bramante *

Resumo: A greve é um direito fundamental, assegurado pela Constituição Federal. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não tratam do direito de greve, mas é reconhecido com um direito decorrente do desdobramento do direito sindical das Convenções 87 e 98, como instrumento legítimo de paralisação da prestação do serviço para reivindicação de fixação e de cumprimento de melhores condições de trabalho. A greve pode ter diversas motivações relacionadas ao trabalho, dentre elas a chamada “Greve Sanitária”, por razões de segurança e saúde dos trabalhadores relativas ao ambiente de trabalho seguro.

Palavras-chave: greve sanitária; covid-19; pandemia.

Abstract: *Strike is a fundamental right, guaranteed by the Constitution. The International Labour Organization (ILO) Conventions do not deal with the right to strike, but it is recognized as a right arising from the unfolding of the union rights of Conventions 87 and 98, as a legitimate instrument for the work interruption to demand the establishment and fulfillment of better working conditions. The strike may have several motivations, among them the “Health Strike”, for reasons of safety and health of workers related to a safe working environment.*

Keywords: *health strike; covid-19; pandemic.*

* Desembargadora Federal do Trabalho. Doutora pela PUC/SP. Especialista em Direito Coletivo pela OIT/Torino/Itália. Professora Convidada da Universidade de Coimbra Núcleo de Direito Humanos Jus Gentium Coninbrigae. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social. Membro do Núcleo de Pesquisa da USP Direito Além do Trabalho. Membro do Instituto Nacional de Proteção de Dados.

1 Conceito

O artigo 9º da Constituição Federal consagrou o direito de greve ao determinar ser “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.”¹

Portanto, a citada norma constitucional expressamente incorporou ao seu texto, não apenas por constituir direito fundamental do homem trabalhador, mas por ser, talvez, o único ou mais eficaz mecanismo que possui a parte mais vulnerável da relação jurídica trabalhista, para postular melhores condições de trabalho.

Tutelou o constituinte, também, o direito de greve do servidor público, nos termos do artigo 37, VII, mas com formato de norma constitucional de eficácia limitada, eis que seu exercício será regulamentado por lei específica, embora o Supremo Tribunal Federal, nos autos do Mandado de Injunção 712, tenha suprido a lacuna legislativa, até que sobrevenha a citada norma.

No entanto, como todo direito, não pode seu exercício ser ilimitado, o que pode gerar grande desequilíbrio social. Assim, a própria Constituição Federal traça alguns limites ao direito de greve.

As limitações constitucionais podem ser classificadas como proibitivas ou restritivas do direito de greve. Veda a Constituição Federal, terminantemente, a greve e sindicalização dos militares, o que se denomina limitação proibitiva. No artigo 9º, §1º, o constituinte, ao dispor que a lei preverá os serviços e atividades essenciais e como serão satisfeitos, ou melhor ponderados, os interesses dos trabalhadores, sem causar grave prejuízo à sociedade, trouxe, de forma ampla, limitações restritivas ao direito de greve.

Trata-se, evidentemente, de norma constitucional de eficácia contida, regulamentada pela Lei 7.783 de 28 de junho de 1989, que em seu artigo 2º define o direito de greve como sendo a “[...] suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.²

1 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

2 BRASIL. *Lei nº 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: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

Mauricio Godinho Delgado define a greve como sendo a:

[...] paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.³

Observa-se que a Constituição Federal não limita expressamente o direito de greve em relação à finalidade almejada pela categoria, o que permite a deflagração do movimento grevista seja para reivindicar melhores condições de trabalho, seja para apoiar determinado grupo, denominada de *greve de solidariedade*, ou mesmo para buscar mudança econômico-sociais.

Nesse sentido o Enunciado 6 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

6. 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 Constituição da República 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.⁴

Segundo Amauri Mascaro Nascimento pode-se analisar a greve em duas concepções: a político-trabalhista e a econômico-profissional. A primeira constitui instrumento de luta política e a segunda meio de efetivação de pretensões para melhores condições de trabalho.

Em razão de sua classificação, define a greve como sendo "...a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empregador"⁵

3 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. p. 1313.

4 JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1 (2007: Brasília, DF). 1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: enunciados aprovados. São Paulo: LTr: ANAMATRA, 2008. p. 36.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 433.

2 Direitos Fundamentais do Trabalhador

Segundo Canotilho⁶ é patente a conexão dos direitos do homem com as constelações histórico-sociais. O capitalismo mercantil e a luta de emancipação burguesa são inseparáveis da afirmação dos direitos humanos de perfil individualista, do cidadão burguês. Por sua vez, as lutas das classes trabalhadoras e as teorias socialistas dão relevo à necessidade de substituição ou, ao menos, de complementação dos direitos de perfil individual, pelos direitos do “homem total”, garantindo-se nos planos social, econômico e cultural, uma existência humanamente digna.

As declarações universais de direitos buscaram efetivar a convivência pacífica entre estas dimensões de direitos, ou seja, entre os de índole individual e os de índole social (entre os quais, os direitos dos trabalhadores), por vezes reconhecendo outras dimensões ou gerações – hoje se discute a existência de direitos de solidariedade ou direitos dos povos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10/12/1948, que ressalta, em seu preâmbulo, o reconhecimento da dignidade de todos os pertencentes à espécie humana e de seus direitos iguais e inalienáveis, como fundamento de liberdade, de justiça e de paz mundial. Menciona a fé nos “direitos fundamentais do homem”, os quais seriam instrumentos de promoção do progresso social e de melhores condições de vida, num contexto de liberdade mais ampla.

Tal documento, sem dúvida, um dos mais importantes na afirmação histórica dos direitos humanos, deixa evidente o reconhecimento internacional, por parte dos países ocidentais, de que tal categoria de direitos não se limita aos individuais, porquanto também congrega direitos sociais (direitos dos trabalhadores, direitos de segurança em situações de infortúnio). Não deixa de mencionar direitos de todos os povos, como os de uma ordem social e internacional que realize plenamente os direitos humanos reconhecidos na declaração (art. 28).

Dalmo de Abreu Dallari afirma a existência de três objetivos fundamentais, no corpo da Declaração de 1948:

A certeza dos direitos, exigindo que haja uma fixação prévia e clara dos direitos e deveres, para que os indivíduos possam gozar dos direitos ou sofrer imposições; a segurança dos direitos, impondo uma

6 CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993. p. 384-386.

série de normas tendentes a garantir que, em qualquer circunstância, os direitos fundamentais serão respeitados; a possibilidade dos direitos, exigindo que se procure assegurar a todos os indivíduos os meios necessários à fruição dos direitos, não se permanecendo no formalismo cínico e mentiroso da afirmação de igualdade de direitos onde grande parte do povo vive em condições subumanas.⁷

Nos artigos 1º a 3º a Constituição afirma os princípios fundamentais que demarcam os fundamentos e os objetivos da República Federativa do Brasil.

Dentre os fundamentos, merecem destaque a cidadania e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, II e III). Encontram-se assim o princípio do Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais, fazendo-se claro que os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático, tendo em vista que exerce uma função democratizadora⁸.

Jorge Miranda afirma que:

[...] a Constituição confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema dos direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, ou seja, na concepção que faz a pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado⁹

A dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III), que em suas relações rege-se, dentre outros princípios, pela prevalência dos direitos humanos, repúdio ao terrorismo e ao racismo, cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

Os direitos da pessoa humana foram erigidos à categoria de princípios sensíveis, pelo que seu descumprimento enseja intervenção federal, nos termos do artigo 34, VII, "b" da CF/88.

3 Pandemia da Covid-19

A Covid-19 consiste em doença respiratória aguda grave, causada pelo coronavírus (SARS-Cov-2), transmitido pelo ar e que se propaga de forma rápida, com alta taxa de letalidade e morte. De acordo com a Organização

7 DALLARI, Dalmo de Abreu, *Elementos de teoria geral do estado*, p. 179.

8 PIOVESAN Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*, 5ª ed. Max Limonad: São Paulo, 2002, pág. 41.

9 *Manual de Direito Constitucional*, Vol. 4, pág. 166.

das Nações Unidas até o começo de sua propagação no Brasil, já havia cerca de 266.000 pessoas contaminadas, com mais de 11.000 falecimentos¹⁰.

Em menos de mês, em meados de abril, já havia sido contabilizada a contaminação de mais de dois milhões casos, com quase 140.000 mortes¹¹

Em 17 de abril de 2020, os Estados Unidos da América¹² já contavam com 632.781 casos confirmados e 28 mil mortes, a Espanha com 182.816 casos e 19.130 mortes e o Brasil com 33.682 casos confirmados, com 2.141 óbitos. Até meados de junho de 2020 a pandemia havia atingido mais de oito milhões de pessoas, com mais de 445.000 falecimentos, sendo que apenas nos EUA já havia atingido mais de dois milhões de pessoas e quase 117.000 mortes. Em agosto de 2021 os Estados Unidos da América somam 609.613¹³ pessoas falecidas em razão da Covid-19 e no Brasil foi atingida a marca de 560.801 óbitos¹⁴.

Diante do desastroso quadro social e risco elevado às pessoas, a OIT, em 18 de março de 2020, publicou estudo sobre a Covid-19 e o Mundo do Trabalho: Impactos e Diretrizes Políticas¹⁵, no qual traçou algumas premissas, dentre as quais se destacam para o presente trabalho:

- *Melhorar as medidas de SST, incluindo distanciamento social, fornecimento de equipamentos de proteção (especialmente para trabalhadores da saúde e afins, voluntários e quem esteja em contato permanente com pessoas), procedimentos de higiene e formas de organização do trabalho (apoiados por campanhas de informação e conscientização) e através do diálogo social entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, utilizando, por exemplo, comitês de SST;*
- *Incentivar acordos de trabalho flexíveis, como o teletrabalho;*
- *Proteger o emprego e a renda de empresas e trabalhadores impactados negativamente pelos efeitos indiretos (fechamento de fábricas, interrupção de cadeias de suprimentos, proibição de viagens, cancelamento de eventos públicos etc.).*
- *Proteção social por meio de ações existentes ou pagamentos para*

10 https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200321-sitrep-61-covid-19.pdf?sfvrsn=6aa18912_2, acesso em 22/03/2020.

11 <https://covid19.who.int>

12 <https://covid19.who.int/region/amro/country/us>

13 <https://covid19.who.int/region/amro/country/us>

14 <https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/>

15 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

trabalhadores, incluindo informais, casuais, sazonais e migrantes e trabalhadores independentes (por exemplo, através do acesso a benefícios de desemprego, assistência social e programas públicos de emprego);

No Brasil, assim como ocorrido em outros países, em decorrência da facilidade de transmissão do coronavírus, as autoridades sanitárias recomendaram o isolamento das pessoas, de modo a evitar ou pelo menos adiar o colapso do sistema de saúde.

4 O direito ao meio ambiente salubre e o direito à saúde do trabalhador

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com o advento do Tratado de Versalhes, objetivando uniformizar as questões trabalhistas, a superação das condições subumanas do trabalho e o desenvolvimento econômico, adota seis convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores (limitação da jornada de trabalho, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno para menores).

Até os dias atuais diversas ações foram implementadas envolvendo a qualidade de vida do trabalho, buscando intervir diretamente nas causas e não apenas nos efeitos a que estão expostos os trabalhadores.

Em 1919, por meio do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, implantaram-se serviços de medicina ocupacional, com a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas. Com o advento da Segunda Guerra Mundial despertou-se uma nova mentalidade humanitária, na busca de paz e estabilidade social. Finda a Segunda Guerra Mundial, é assinada a Carta das Nações Unidas, em São Francisco, em 26 de junho de 1945, que estabelece nova ordem na busca da preservação, progresso social e melhores condições de vida das futuras gerações.

Em 1948, com a criação da OMS - Organização Mundial da Saúde, estabelece-se o conceito de que a "saúde é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades" e que "o gozo do grau máximo de saúde que se pode alcançar é um dos direitos fundamentais de todo ser humano."

Em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas, aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos do Homem, que se constitui uma fonte de princípios na aplicação das normas jurídicas, que assegura ao trabalhador o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra ao desemprego; o direito ao repouso e ao lazer, limitação de

horas de trabalho, férias periódicas remuneradas, além de padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar.

É sabido que prevenção de lesões não se faz simplesmente com a aplicação de normas, porém elas indicam o caminho obrigatório e determinam limites mínimos de ação para que se alcance, na plenitude, os recursos existentes na legislação. É necessário que se conheça seus meandros e possibilidades e, com isso, conseguir eliminar, ao máximo, os riscos nos ambientes de trabalho.

Ratificada pelo Brasil, pelo Decreto n. 1254 de 29.09.1994, a Convenção n. 155 da OIT conhecida por Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, datada de 22 de junho de 1981, comanda a adoção, pelos países membros, de uma política nacional de proteção ao trabalho na área da medicina, higiene e segurança do trabalho por meio de regulação do exercício da atividade econômica e de fiscalização do ambiente de trabalho.

Comanda, ainda, a obrigação das empresas relativas à segurança e saúde dos trabalhadores e minimização e ou neutralização dos riscos no ambiente de trabalho.

Referida convenção é aplicável a todas as áreas de atividade econômica e a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas, incluída a administração pública e os empregados públicos; e abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador.

A Convenção n. 155, estabelece no artigo 9º, que a fiscalização compete a Administração Pública assegurado por um sistema de inspeção apropriado e suficiente e um sistema de controle com previsão das sanções adequadas em caso de infração das leis ou dos regulamentos.

O artigo 10, da Convenção 155, OIT, trata da orientação aos empregados, uma vez que “deverão ser tomadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprir com suas obrigações legais.”

Nas ações concretas, a nível de empresa o artigo 16, da Convenção n. 155, comanda:

1. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas.
3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa é um elemento essencial na prevenção dos riscos no ambiente de trabalho (artigo 20, [Convenção 155/OIT](#)).

O artigo 19, da Convenção 155, da OIT, em matéria de meio ambiente de trabalho, assegura o direito de cooperação e direito de informação, *verbis*:

Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
- f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos

trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

5 Direito ao meio ambiente salubre e direito a saúde como motivação da Greve

Na perspectiva constitucional, temos como fundamento da República a dignidade humana (Art. 1º, III) e o valor social do trabalho (Art. VI), a inviolabilidade do direito à vida (Art. 5º caput), à igualdade (art. 5º, I), a liberdade de manifestação e associação (Art. 5º, XVI, XVII), a saúde como um direito social (Art. 6º), a promoção da saúde no meio ambiente do trabalho como um direito fundamental (Art. 7º, XXII), a imperatividade da justiça social sobre a ordem econômica, todos conjugados ao direito de greve, que compete aos trabalhadores inclusive quanto aos direitos e interesses perseguidos (Art. 9º).

As questões graves, que atingem a saúde e vida dos trabalhadores, têm tratamento especial pelo ordenamento jurídico, tanto que autorizam a deflagração de greve sem observação das formalidades legais, tais como editais, notificações prévias, estabelecidas pela legislação. (art. 14, § único da [Lei 7783/1989](#)). A [CLT](#), em seu artigo 161, §6º admite a paralisação dos serviços, em virtude de grave risco à saúde, com o pagamento de todos os salários. Ademais, a legítima defesa consiste no uso moderado dos meios necessários para repelir injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem (Art. 25). Nos termos do art. 2º da [Lei nº 8.080/90](#), Lei Orgânica da Saúde, saúde é direito fundamental do ser humano

6 Greve ambiental como legítimo direito de resistência

Diante do perigo de vida e saúde, o artigo 13, da [Convenção 155 OIT](#), ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1254/94) assegura ao trabalhador o direito de resistência:

art. 13. deverá proteger-se de conseqüências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

O artigo 4131-1 do Código de Trabalho francês prevê o direito de retirada do empregado em caso grave risco a sua saúde:

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.¹⁶

Inclusive, em França, no dia 10/11/2020, os professores deflagraram movimento grevista para obter condições sanitárias para a manutenção da prestação de serviços¹⁷.

No Brasil, ainda, o Código Penal, traz o crime a exposição da vida ou saúde de outrem a perigo, nos artigos 131 e 132, do Código Penal que:

Art. 131 - Praticar, com o fim de transmitir a outrem moléstia grave de que está contaminado, ato capaz de produzir o contágio:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)¹⁸

O tipo penal objetiva a proteção da vida e saúde humana não só efetivamente mas também preventivamente. Os sujeitos do delito podem ser qualquer pessoa. Admite-se a tentativa; e a consumação do crime ocorre com efetiva exposição da pessoa ao perigo direto iminente a vida ou saúde da própria.

A lei penal traz um aumento da pena (1/6 a 1/3) na hipóteses de exposição a perigo de vida e saúde, que advém de situação de

16 FRANÇA. [Code du travail (1910)]. *Code du travail*. [S. l.: s. n.], [2021]. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/. Acesso em: 16 ago. 2021.

17 https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/11/10/derriere-une-greve-sanitaire-faiblement-suivie-les-inquietudes-du-monde-enseignant_6059298_3224.html

18 BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

transporte de trabalhador para a prestação do serviço, a exemplo “dos bóias frias” que são levados as lavouras em situações de perigo, na carroceria de caminhões sem qualquer segurança. A ação penal no crime de perigo a vida e saúde é pública e incondicionada. A punição, nos casos que não se enquadram como grave é de detenção de três meses a um ano.

Diante do crime de perigo a vida e saúde exsurge o direito de resistência do trabalhador. Acrescente-se, o “direito de resistência” dos trabalhadores em trabalhar em condições de risco à vida, previsto vem previsto no artigo 13, da Convenção 155 OIT, ratificada pelo Brasil. Ainda, o artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo estatui que, diante do risco grave ou iminente no local de trabalho é lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

7. Greve ambiental. Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho. Pagamento dos dias parados

Regra geral, a lei de greve determina a suspensão do contrato de trabalho durante o período de greve. Entretanto se as partes acordarem com o pagamento dos dias parados haverá interrupção do contrato de trabalho.

O artigo 7º, da Lei 7.783/89, comanda que, “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”.¹⁹

Na hipótese de ausência de acordo entre as partes, a consequência jurídica será o desconto dos dias parados, por conta da suspensão do contrato de trabalho. Ainda, se judicializado o conflito, por ausência de negociação coletiva, cabe ao Judiciário julgar a abusividade ou não da greve e resolver sobre o pagamento dos dias parados.

De outro lado, verifica-se que há autorização legal da greve, e sua classificação de “não abusividade” nas hipóteses de “exigência de cumprimento de cláusula e condições de trabalho”. Se o descumprimento da cláusula é condição de trabalho, se refere, por exemplo, a reivindicação de salários por conta da mora salarial, ou condições

19 BRASIL. *Lei nº 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: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

ambientais do trabalho, será paradoxal entender pelo desconto dos dias parados, quando justamente quem deu causa greve foi o empregador, pela inobservância das normas que regem as relações de trabalho.

A greve ambiental, direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XX e 225 CF/88) portanto, deve ser considerada como causa de interrupção do contrato de trabalho, assegurado o pagamento dos salários dias parados, considerando ainda a sua natureza alimentar (art. 100, CF/88).

Some-se que, na hipótese de risco grave e iminente, o artigo 161, § 6º, da CLT autoriza a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e assegura o pagamento dos salários e a contagem do tempo de serviços como de efetivo exercício. Na mesma linha, a Portaria 3.214/78 (3.5 da NR-3) traz a previsão de pagamento dos salários aos trabalhadores durante o período de interdição ou embargo do estabelecimento.

Na hipótese de greve motivada por descumprimento de normas constitucionais, legais, contratuais coletivas e ou individuais (art. 14, Lei 7783/89) a jurisprudência trabalhista caminha na trilha da: inexistência dos requisitos formais do exercício da greve; declaração da “não abusividade da greve”; direito aos salários no período da greve, conforme julgados abaixo:

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).²⁰

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas em geral de pouso alegre e região. 1. Inconstitucionalidade da lei nº 7.783/1989 [...]. Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas em Geral de Pouso Alegre e região. Recorrido: J. Macêdo S.A. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10178&digitoTst=77&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

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).²¹

No que tange a greve sanitária, motivada especificamente na pandemia de Covid-19, a MM. Ministra Presidente do C. TST, indeferir o pedido da suspensão de liminar 1000335-79.2020.5.00.0000, da decisão proferida no mandado de segurança, que determinou “o fornecimento individualizado de máscaras, luvas, talheres, copos e pratos descartáveis a todos os empregados que atuam no atendimento ao público externo e na

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário 6250-87.2011.5.02.0000. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional. Preliminar de não conhecimento arguida em contrarrazões. Embargos declaratórios intempestivos. Não interrupção do decurso do prazo recursal [...]. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda.; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: Os mesmos. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=6250&digitoTst=87&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

distribuição externa de objetos postais, de modo a permitir o funcionamento das Agências de Correios e das Unidades de Distribuição nos Municípios do Estado do Rio de Janeiro, somente com as medidas já adotadas em favor de seus empregados”²². Vê-se os substanciosos fundamentos:

E é em momentos como esse que o conflito capital-trabalho se evidencia, com maior força, em um cenário de amplificação, sem precedentes, dos riscos sociais envolvidos na produção e circulação de produtos e serviços. Nesse ambiente, não pode ser cancelada uma repartição desproporcional destes riscos que exponha os trabalhadores ao pericimento de sua saúde e, no limite, de sua própria vida. E é essa luta que se aflora ainda mais desigual em momentos de grave distúrbio social (no caso, por razões biológicas e sanitárias) que vem requerendo prontidão desta Justiça de Trabalho, conforme numerosas decisões já proferidas pelo território nacional.

Considerando o atual estágio do conhecimento científico, tem-se entendido como medida mais eficaz a prevenção sanitária, que inclui cuidados com a higiene e, especialmente, o isolamento pessoal, denominado “quarentena”, a ponto de ser editada a Lei 13.979/20, que a autoriza, além de impor providências outras.

Nessa linha, o Estado do Rio de Janeiro, tido, em conjunto com o Estado de São Paulo, como o epicentro atual da pandemia no Brasil, editou os Decretos 46.983, 46.973 e 46.979, restringindo temporariamente o funcionamento de escolas, universidades, indústrias e comércios, shopping centers, arenas artísticas, restaurantes etc., espaços que naturalmente viabilizam a aglomeração de pessoas e conseqüente exponenciação da disseminação viral. A restrição da circulação de pessoas é apontada pelas autoridades mundiais de saúde como medida de extrema importância no combate à pandemia, e no caso do ambiente do trabalho, considerando o risco do negócio é a obrigação do empregador em fornecer um ambiente saudável (artigo 157 da CLT), cumprindo as normas de segurança e medicina do trabalho, que, evidentemente, absorvem a proteção e prevenção a doenças infecciosas, não há dúvida alguma quanto ao *fumus boni juris* que motivou a concessão da liminar. Por outro lado, é notória a urgência das medidas requeridas pela parte

22 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. Suspensão de Liminar e de Sentença nº 1000335-79.2020.5.00.0000. Requerente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Requerido: União Federal. AGU. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000335-79.2020.5.00.0000/3>. Acesso em: 18 ago. 2021.

autora naquele feito, considerando a mórbida evolução dos números, que constata, à toda evidência, o periculum in mora que ronda o caso. O Ministério Público do Trabalho vem promovendo atuações coordenadas quanto à saúde e à segurança dos trabalhadores com risco de exposição ao novo coronavírus, e em reunião nacional da Codemat realizada no dia 18/03/20, deliberou-se pela emergencial expedição de recomendações para vários setores econômicos. A tutela de urgência deferida encontra amparo na legislação nacional e internacional, em especial nos artigos 7º, XXII, da CFRB /88; 157 e 166 da CLT; NR 06 - Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978; e na Convenção 155 da OIT, bem como nas boas práticas recomendadas pela Organização Mundial de Saúde – OMS para o enfrentamento ao novo coronavírus (SARS-COV-2), e, ainda, no art. 8º do Decreto Estadual nº 46.980 de 19/03/2020. Diante do atual quadro de pandemia pelo novo coronavírus, declarado pela Organização Mundial de Saúde – OMS em 11 de março de 2020, e da declaração de transmissão comunitária da doença (COVID-19) em todo o território nacional, feita por meio da Portaria 454 MS/GM, de 20/03 /2020, é necessário ressaltar o papel de toda a sociedade no esforço conjunto de conter a disseminação da doença. Nos termos do art. 2º da Lei nº 8.080/90, Lei Orgânica da Saúde, saúde é direito fundamental do ser humano. Deve, assim, o Estado, fornecer condições ao seu pleno exercício. De outro, assente a eficácia dos direitos fundamentais também na órbita das relações privadas, o § 2º do referido artigo deixa expresso que o dever do Estado, estabelecido no caput, “não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade». Nesse diapasão, ganha especial relevo a adoção de medidas de contenção da disseminação da doença Covid-19 nos ambientes laborais, Mostra-se necessário que as empresas, especialmente aquelas cujos serviços são considerados essenciais pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, por permanecerem em atividade, ainda que reduzida, adotem medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição de seus trabalhadores ao vírus e, conseqüentemente, a propagação para a população em geral.

O uso de máscaras e luvas é essencial à prevenção do contágio e transmissão do vírus. Deve-se ter em linha de conta a necessidade do isolamento social, de um lado, como recurso mais eficaz para o achatamento da curva de ascensão da pandemia e, de outra banda, exigência da continuidade do serviço postal, ergue-se a proteção como medida que atenua a vulnerabilidade dos trabalhadores que estão na

linha de frente da execução das atividades que constituem a finalidade da empresa, em contato diário com situações de risco e que não podem, isolar-se em quarentena, por ser imperativa a continuidade do serviço. Por tais razões, considerada a urgência que o momento requer, não é cabível a concessão da liminar requerida, devendo ser mantida a decisão que, em sede de tutela antecedente antecipada, determinou sejam, no prazo de 24 horas, fornecidas luvas, máscaras (em quantidade individual suficiente para que sejam descartadas e trocadas a cada duas horas), “para uso individual a cada empregado que trabalhe na entrega/recebimento junto ao público de correspondências e mercadorias”, além de copos, talheres e pratos.[...]”²³

8 Conclusão

A greve é um direito fundamental, de matriz constitucional, amparada pela Constituição Federal (Artigos nº 9º e 37, VI, CF/88) e pela Lei 7.783/89 (Lei de Greve).

As Convenções da OIT não tratam do direito de greve, mas é reconhecido como um direito decorrente do desdobramento do direito sindical das Convenções 87 e 98, como instrumento legítimo de paralisação da prestação do serviço para reivindicação de fixação e de cumprimento de melhores condições de trabalho.

A greve pode ter diversas motivações relacionadas ao trabalho, dentre elas a chamada “Greve Ambiental ou Sanitária”, por razões de segurança e saúde dos trabalhadores relativas ao ambiente de trabalho seguro.

Com a pandemia da Covid-19 e diante das necessárias condições estabelecidas nas normas da Organização Mundial de Saúde, ganhou a “Greve Ambiental ou Sanitária”, precipuamente daqueles que possuem doenças pré-existentes e que incrementam os riscos decorrentes do coronavírus. Assim, a greve é instrumento legítimo de direito de resistência, um direito fundamental do trabalhador, máxime quando objeto de tutela é a sua saúde e qualidade de vida.

No caso de “Greve Ambiental ou Sanitária”, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas demarcam a desnecessidade dos requisitos

23 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). *Rito Ordinário 0000538-29.2021.5.09.0661*. 3ª Vara do Trabalho de Maringá. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel, 13 de novembro de 2020. Mandado de segurança. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000538-29.2021.5.09.0661/1>. Acesso em: 18 ago. 2021.

formais do exercício da greve; a declaração de não abusividade; bem como o direito aos salários dos dias de paralisação.

Resta claro, pois que diante da “Greve Ambiental ou Sanitária” a ordem jurídica internacional e nacional e respectivo dialogo das fontes, da qual faz parte do sistema jurídico trabalhista (artigos 5º, § 2º, CF/88 e 8º, CLT), devem ser interpretado, tendo-se em vista os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do direito a vida, á saúde, ao meio ambiente salubre (Convenção 155 da OIT; art. 5º, caput, art. 7º, XX, art. 193, art. 227, todos da CF/88; arts.157 e 166 da CLT; NR 06 - Portaria MTb 3.214/78) bem como nas boas práticas recomendadas pela Organização Mundial de Saúde – OMS para o enfrentamento ao novo coronavírus (SARS-COV-2), e, ainda, no art. 8º do Decreto Estadual nº 46.980 de 19/03/2020. Ainda, sem descurar que na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro).

REFERÊNCIAS

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1 (2007: Brasília, DF). *1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: enunciados aprovados*. São Paulo: LTr: ANAMATRA, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de (org.); PIMENTA, Adriana Calvo (coord.); CARNEIRO FILHO, Roberto (coord.). *Direitos fundamentais aplicados ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v. 2

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do*

Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. *Lei nº 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: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). *Rito Ordinário 0000538-29.2021.5.09.0661*. 3ª Vara do Trabalho de Maringá. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel, 13 de novembro de 2020. Mandado de segurança. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000538-29.2021.5.09.0661/1>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. Suspensão de Liminar e de Sentença nº 1000335-79.2020.5.00.0000. Requerente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Requerido: União Federal. AGU. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000335-79.2020.5.00.0000/3>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 6250-87.2011.5.02.0000*. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional. Preliminar de não conhecimento arguida em contrarrazões. Embargos

declaratórios intempestivos. Não interrupção do decurso do prazo recursal [...]. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda.; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: Os mesmos. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=6250&digitoTst=87&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas em geral de pouso alegre e região. 1. Inconstitucionalidade da lei nº 7.783/1989 [...]. Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas em Geral de Pouso Alegre e região. Recorrido: J. Macêdo S.A. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10178&digitoTst=77&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de teoria geral do estado*. São Paulo: Saraiva

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2008.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *A flexibilização da greve*. São Paulo: LTr, 2000.

FRANÇA. [Code du travail (1910)]. *Code du travail*. [S. l.: s. n.], [2021]. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/. Acesso em: 16 ago. 2021.

GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19 and the world of work: impact and policy responses*. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 5. ed. São Paulo: Malheiros. 1994.

MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MELO, Raimundo Simão de. *Greve nas atividades essenciais na crise da Covid-19*. Consultor Jurídico, São Paulo, jul. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-09/reflexoes-trabalhistas-greve-atividades-essenciais-crise-covid-19>. Acesso em: 12 ago. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 5. ed. Max Limonad: São Paulo, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.