



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

23 de junho de  
2026

Ano 07 / Nº 657

## Informe Estratégico – TST reafirma a abusividade de movimento grevista por descumprimento de requisitos legais

### Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos, reafirmou entendimento relevante no sentido de que o descumprimento dos requisitos formais previstos na Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989) é suficiente para a caracterização da abusividade do movimento paredista. A decisão reforça a centralidade da observância de procedimentos como assembleia prévia, tentativa de negociação e comunicação antecipada como condição para a validade da greve, além de destacar as consequências jurídicas decorrentes da irregularidade, com impactos diretos para trabalhadores, sindicatos e empresas.

**1 – A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a abusividade de movimento grevista em razão do descumprimento de requisitos formais** previstos na [Lei nº 7.783/1989](#) (Lei de Greve).

No caso concreto, julgado no processo [TST-ROT-1004566-22.2025.5.02.0000](#), a paralisação ocorrida em março de 2025 foi **considerada abusiva**, principalmente, pela ausência de assembleia da categoria para deliberação do movimento e pela falta de comunicação prévia ao empregador e à coletividade, elementos suficientes para caracterizar a irregularidade da greve.

A decisão reforça que a **legalidade do movimento grevista** depende do **cumprimento cumulativo de requisitos essenciais**, quais sejam: tentativa prévia de negociação ([artigo 3º](#)), deliberação por assembleia da categoria, com a comprovação da aprovação da greve pelos trabalhadores, mediante as atas das assembleias, os editais de convocação e as listas de presença respectivas ([artigo 4º](#)) e comunicação prévia ao empregador e à comunidade sobre o início da greve (artigos



3º, [parágrafo único](#), e [13](#)). Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho foi categórico ao afirmar que o descumprimento desses requisitos conduz à **caracterização da abusividade da greve**.

**2** – O Tribunal também destacou que a alegação de ausência de participação sindical na deflagração do movimento **não afasta sua irregularidade**. Cabe à entidade sindical o papel de organização e condução do movimento coletivo, de modo que a ausência de atuação institucional não legitima a paralisação. Assim, **movimentos grevistas desorganizados ou sem condução formal** tendem a ser reconhecidos como abusivos.

Ainda segundo o entendimento firmado, não é necessário o exame do mérito das reivindicações para a declaração de abusividade, sendo suficiente o **descumprimento dos requisitos legais formais**. Ademais, a exceção prevista no [artigo 14](#) da Lei de Greve (greve para exigir cumprimento de norma coletiva) não foi aplicada, uma vez que havia decisão judicial prévia desfavorável ao sindicato, afastando a alegação de descumprimento patronal.

**3** – A decisão reafirma, ainda, **importantes efeitos jurídicos** decorrentes da declaração de abusividade. A participação do trabalhador em greve implica a suspensão do contrato de trabalho, **sendo legítimo o desconto salarial em relação aos dias não trabalhados**, ressalvadas hipóteses excepcionais.

Além disso, a **abusividade é incompatível com a concessão de vantagens ou garantias aos grevistas**, incluindo a estabilidade provisória, que deve ser afastada nesses casos. Reforça-se, assim, o papel do Poder Judiciário no controle da legalidade dos movimentos paredistas, independentemente da existência de liderança sindical formal.

**4** – A decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho evidencia que a **regularidade formal da greve constitui requisito indispensável para sua validade jurídica**. Greves deflagradas sem observância de assembleia ou sem comunicação prévia tendem a ser declaradas abusivas, não sendo automaticamente protegidas pelo ordenamento jurídico, ainda que decorrentes de insatisfação legítima dos trabalhadores.


Do **ponto de vista prático**, a jurisprudência reafirma que as empresas podem adotar medidas como o desconto dos dias parados, a contestação judicial do movimento e o afastamento de eventuais garantias concedidas aos grevistas, quando configurada a abusividade.



**5** – Diante desse cenário, recomenda-se às **entidades sindicais patronais** e às **empresas** a adoção de medidas preventivas e reativas estruturadas, tais como: monitoramento permanente de convocações de assembleias e movimentos paredistas; exigência de comprovação do cumprimento dos requisitos legais da greve; estruturação de protocolos internos de resposta a paralisações; atuação jurídica preventiva e estratégica, inclusive com judicialização célere em caso de irregularidades; fortalecimento da articulação institucional com órgãos públicos e entidades representativas; registro e sistematização de ocorrências para suporte a medidas administrativas e judiciais.

Tais medidas contribuem para a **mitigação de riscos operacionais, jurídicos e reputacionais**, bem como para a preservação da continuidade das atividades empresariais em cenários de conflito coletivo.

#### **Importante**

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Agostinho Miranda Rocha**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT