



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

06 de agosto de  
2026

Ano 07 / Nº 672

## Informe Estratégico – TST relativiza regra da Lei de Greve em paralisações de longa duração

### Resumo

Em recente decisão, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou o entendimento de que, nas greves de longa duração, é admissível a divisão dos efeitos econômicos da paralisação entre empregados e empregadores, com o desconto de 50% dos dias parados e a compensação dos 50% restantes pelos trabalhadores. O posicionamento merece destaque porque a Lei nº 7.783/1989 prevê, como regra, a suspensão do contrato de trabalho durante a greve, autorizando o desconto dos dias não trabalhados, sem distinguir movimentos de curta ou longa duração. Assim, a solução adotada pela SDC decorre de construção jurisprudencial voltada à mitigação dos impactos financeiros das paralisações prolongadas, tema que suscita debates sobre segurança jurídica e os limites da atuação judicial em matéria coletiva.

**1** – Em recente decisão publicada no processo nº [RO-0017694-03.2024.5.15.0000](#), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou seu entendimento de que, em **greves de longa duração**, é possível adotar uma **solução intermediária para os dias não trabalhados**, autorizando o desconto de 50% do período de paralisação e a compensação dos 50% restantes pelos empregados.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos é o órgão responsável pelo julgamento das principais controvérsias coletivas nas relações de trabalho.

**2** – O caso envolveu uma indústria de eletrônicos e uma empresa do setor eletroeletrônico, com atuação na fabricação de equipamentos de áudio, vídeo e informática, de Indaiatuba (SP), em razão de uma **greve que perdurou por 36 dias**



em julho de 2024. Após o encerramento do movimento, as empresas alegaram **não ter condições de arcar integralmente com o pagamento dos dias parados** e propuseram a **compensação de todo o período**. O sindicato profissional, por sua vez, não concordou com a proposta, argumentando que grande parte dos trabalhadores era composta por mulheres com responsabilidades familiares, o que dificultaria o cumprimento de jornadas estendidas ou trabalho aos sábados. Diante do impasse, a questão foi submetida à Justiça do Trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) havia determinado o **pagamento dos dias de paralisação, autorizando apenas a compensação de metade do período**. Ao analisar o recurso das empresas, o ministro relator Agra Belmonte destacou que a jurisprudência do TST considera que a greve, em regra, **suspende o contrato de trabalho, o que permite o desconto dos dias não trabalhados**. As exceções ocorrem quando a paralisação decorre de faltas graves atribuídas ao empregador, como atraso de salários ou descumprimento de obrigações trabalhistas, situações que não foram verificadas no caso concreto.

Entretanto, o relator observou que a própria jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos prevê **tratamento diferenciado para greves de longa duração**, buscando reduzir os impactos financeiros tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Com esse fundamento, o colegiado **autorizou o desconto de metade dos dias parados e determinou a compensação da outra metade**.

A decisão também permite que a compensação ocorra por meio de **banco de horas negativo**, a ser quitado no prazo de até um ano. Além disso, deverá ser elaborado um calendário de compensação que possibilite aos empregados participar da definição dos dias para reposição das horas, observando-se o limite máximo de 10 horas de trabalho por dia.

**3** – O precedente reforça a **posição consolidada** do Tribunal Superior do Trabalho de que a participação em greve, **como regra**, implica a suspensão do contrato de trabalho, circunstância que **autoriza o desconto dos salários** correspondentes aos dias não trabalhados, nos termos do [artigo 7º](#) da Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve). Contudo, em situações envolvendo **movimentos paretistas de longa duração**, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos tem adotado entendimento mitigador dos efeitos econômicos decorrentes da paralisação, determinando que parte dos dias parados seja descontada e a outra parte compensada pelos trabalhadores, objetivando distribuir os ônus da greve entre empregados e empregadores.

**4** – É importante destacar que a [Lei de Greve](#) **não estabelece qualquer distinção**



entre **greves de curta** ou **longa duração** para fins de desconto salarial. Ao contrário, a norma legal parte da premissa de que a suspensão do contrato de trabalho afasta, em regra, tanto a prestação de serviços quanto a correspondente obrigação de pagamento dos salários.

Desse modo, o critério atualmente adotado pela SDC, de **relativizar a aplicação da regra geral** prevista no [artigo 7º](#) da Lei nº 7.783/1989, para as greves consideradas de longa duração decorre de **construção jurisprudencial**, não encontrando previsão expressa no texto legal.

**5** – No caso analisado, embora os empregados tenham permanecido sem prestar serviços durante **36 dias**, a decisão impõe às empresas o pagamento da remuneração correspondente a **18 desses dias**, permitindo a compensação da outra metade.

Sob a **ótica empresarial**, isso representa a transferência de parcela significativa dos **custos econômicos da paralisação** ao empregador, que permanece responsável pelo pagamento de salários mesmo em período de **inatividade produtiva decorrente do movimento grevista**.

**6** – Embora o entendimento tenha como objetivo preservar o equilíbrio das relações coletivas e reduzir os impactos sociais da paralisação, ele **amplia o espaço de atuação da jurisprudência para além das hipóteses expressamente previstas na Lei de Greve**, o que pode gerar discussões sobre segurança jurídica e previsibilidade dos custos envolvidos em movimentos paretistas.

#### 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