

RENATO  
SARAIVA

ROGÉRIO  
RENZETTI

**DIREITO DO**  
**TRABALHO**  
**TEORIA E PRÁTICA**  
**PARA O EXAME DA ORDEM**

**2ª**  
**FASE**

**7ª**

**edição**

revista  
atualizada  
ampliada

**2026**

 **EDITORA**  
*Jus***PODIVM**  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

## **DICAS DOS AUTORES PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA DA 2ª FASE DO EXAME DE ORDEM**

A prova da 2ª fase do exame de ordem é composta por uma peça prático-profissional, que exige a redação de uma peça profissional e quatro questões discursivas, no formato de situações-problema.

A redação da peça profissional, vale 5,00 (cinco) pontos e cada questão discursiva é composta por item "A" e "B", valendo no máximo 1,25 (um e vinte e cinco pontos) cada.

Para que o examinando seja aprovado precisa ter nota equivalente a 6,0 (seis).

É muito importante destacar que, tradicionalmente, vem sendo cobradas nos exames três peças trabalhistas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV): reclamação trabalhista, contestação e recurso ordinário. É óbvio que outras peças podem ser cobradas, e já aconteceu de a banca explorar a elaboração de embargos à execução, ação de consignação em pagamento e contrarrazões.

Por isso, recomendamos aos nossos alunos e leitores o foco especial nas três peças principais. Porém, o nosso compromisso é trabalhar com vocês todas as peças processuais, auxiliando na identificação de cada uma e na sua estrutura.

As provas prático-profissionais deverão ser manuscritas, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta azul ou preta. Na redação das respostas

## RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

### 1. CABIMENTO

A Reclamação Trabalhista é a principal das ações que tramitam na Justiça do Trabalho. É o “pontapé inicial”. Por ela, o trabalhador pode reclamar os seus direitos trabalhistas não cumpridos pelo empregador. Ela irá definir os limites da lide, pois é nela que o reclamante apresenta os fatos que dão origem a ação e a sua pretensão.

A Reclamação Trabalhista pode ser ajuizada na forma escrita ou verbal, pessoalmente, pelo exercício do *jus postulandi*, por seus representantes, ou ainda pelo sindicato de classe.



Existem, duas exceções, em que a petição inicial deve ser obrigatoriamente escrita: a ação de inquérito para apuração de falta grave (art. 853 da CLT) e a ação de dissídio coletivo (art. 856 da CLT).

A causa de pedir – pode ser próxima ou remota:

→ Próxima: o fundamento dos pedidos.

→ Remota: os fatos, a história que se conta na petição inicial.

O pedido – pode ser imediato ou mediato:

→ Imediato: o provimento jurisdicional.

→ Mediato: o bem da vida.

**PROCEDIMENTOS:**

Ordinário – causas acima de 40 salários-mínimos

Sumaríssimo – causas acima de 2 e até 40 salários-mínimos – art. 852-A CLT

Sumário – causas até 2 salários mínimos – Lei nº 5.584/70

**REQUISITOS: Art. 840, *caput* e § 1º da CLT**

- 1 – Designação do juízo; 2 – Qualificação das partes, incluindo o endereço do advogado; 3 – Breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio; 4 – Pedido certo, determinado e com indicação de seu valor; 5 – Valor da causa; 6 – Data e 7 – Assinatura.

**2. PROCEDIMENTO****Sequência da Reclamação Trabalhista**

1 – endereçamento atentando para o local da prestação dos serviços ou da contratação, conforme artigo 651, *caput*, e §3º da CLT.

Para nossa prova, se aparecer as duas opções, vamos eleger sempre o **juízo do local da prestação dos serviços**.

**Exemplo:**

**AO DOUTO JUÍZO DA \_\_\_\_ VARA DO TRABALHO DE \_\_\_\_**

2 – precisamos agora passar para a indicação do nome, qualificação e endereço completos do reclamante, aquele que inicia o processo, devendo constar também o seu advogado e o endereço completo deste para recebimento de intimações e notificações, sempre utilizando o dispositivo legal que vai fundamentar nossa petição inicial, observando as informações que a questão nos fornece.

**Qual o conteúdo da qualificação e endereço completos?** *Nome completo, nacionalidade, estado civil, profissão, filiação, data de nascimento, número da CTPS, número do CPF, número do RG, número do PIS, endereço (rua, bairro, cidade, estado e CEP).*

**OBS:** quando a questão não indicar os tópicos acima, como o nome, estado civil, profissão, dentre outros, coloque: **NOME DO RECLAMANTE, qualificação endereço completos**.

**Exemplo:**

**NOME DO RECLAMANTE**, qualificação e endereço completos, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa), com indicação de endereço profissional, onde recebe as intimações e notificações, com fulcro no **art. 840, caput e § 1º, da CLT, PROPOR:**

**RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**, pelo rito ...

*Se tiver pedido de tutela ou liminar, colocar aqui também, da seguinte forma:*

**RECLAMAÇÃO TRABALHISTA pelo rito ..., com pedido de ...**

**3** – em seguida, indicação do reclamado com qualificação e endereço completos, também observando as informações da questão.

**Qual o conteúdo da qualificação e endereço completos quando se trata de empregador pessoa jurídica?** *Nome completo, número do CNPJ, e endereço completo (rua, bairro, cidade, estado e CEP).*

**OBS:** quando a questão não indicar os tópicos acima, coloque: **NOME DO RECLAMADO, qualificação e endereço completos.**

**Exemplo:**

em face de **NOME DO RECLAMADO**, qualificação e endereço completos, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

**ATENÇÃO!**

**a** – se na prova, você não tiver como identificar o valor, e o examinador não quer que você faça cálculos (as provas anteriores deixam muito clara essa intenção) destaque apenas “pelo rito ou procedimento...”.

**b** - se o reclamado estiver em local inserto e não sabido, o processo será ajuizado pelo procedimento/rito ordinário, eis que o artigo 852-B, II da CLT, dispõe que não se fará citação por edital no procedimento sumaríssimo;

**c** – se os valores forem informados e você perceber que o procedimento é o sumaríssimo, sendo a ação em face de Administração Pública direta, autárquica e fundacional, deve ser ajuizado pelo rito ordinário, tendo em vista o que consta no artigo 852-A, parágrafo único CLT;

No curso do contrato de trabalho, o empregador depositava apenas 2% do valor da remuneração a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pois havia acordo coletivo de trabalho autorizando o recolhimento a menor.

Na qualidade de advogado(a) de Leandro Rabino, apresente a medida processual cabível para a defesa de seus direitos.

Nos casos em que a legislação exigir a liquidação de valores, não se faz necessária a sua apresentação pelo examinando, pois admite-se que o escritório tenha setor contábil próprio para tal fim.



### Checklist:

- Quem é o cliente? O empregado, Leandro Rabino.
- Qual o último momento processual? Não temos. Este será o primeiro momento.
- O que o cliente deseja? Receber os seus direitos trabalhistas.
- Caráter urgente? Não.
- Algum pressuposto específico? Sim. O sindicato será chamado como litisconsórcio necessário.
- Qual é a peça processual? Reclamação Trabalhista.
- Fundamento legal: art. 840, *caput* e §1º, da CLT.

Hora de resolver!

### AO DOUTO JUÍZO DA \_\_\_ VARA DO TRABALHO DE NATAL/RN

**Leandro Rabino**, ajudante de cozinha, qualificação e endereço completos, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa), com indicação de endereço profissional, onde recebe as intimações e notificações, **com fulcro no art. 840, *caput* e parágrafo 1º, da CLT, PROPOR:**

#### **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, pelo rito ...**

em face de **Viva Verde LTDA.**, (1ª RECLAMADA), qualificação e endereço completos, e **Sindicado dos empregados** (2ª RECLAMADA), qualificação e endereço completos, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

## AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

### 1. CABIMENTO

A ação de consignação em pagamento traduz a ideia de que **PAGAR** não é apenas um dever, é também um **DIREITO**. Portanto, toda vez que o **DEVEDOR** se vê impossibilitado desse direito, por uma dificuldade ou uma dúvida acerca de quem é o credor, pode se valer da consignação em pagamento, com o objetivo de **EXTINGUIR** sua obrigação.

A CLT não prevê a ação de consignação em pagamento, razão pela qual aplicamos as diretrizes dos arts. 539 e seguintes do CPC, por força do art. 769 da CLT.

Assim, trata-se de uma ação de procedimento ou rito especial. Não é ordinário, sumário ou sumaríssimo destinada a **EXTINGUIR** obrigação (por meio de quitação), quando houver dúvidas sobre quem é o credor ou se este recusar a receber o que lhe é de direito.



Você nunca poderá propor uma ação de consignação em pagamento por aquele que quer receber, sempre será proposta pelo devedor.

**Art. 335 CC.** *A consignação tem lugar:*

*I – se o credor não puder, ou, sem justa causa, recusar receber o pagamento, ou dar quitação na devida forma;*

*II – se o credor não for, nem mandar receber a coisa no lugar, tempo e condição devidos;*

*III – se o credor for incapaz de receber, for desconhecido, declarado ausente, ou residir em lugar incerto ou de acesso perigoso ou difícil;*

*IV – se ocorrer dúvida sobre quem deva legitimamente receber o objeto do pagamento;*

*V – se pender litígio sobre o objeto do pagamento.*

**Art. 539 CPC.** *Nos casos previstos em lei, poderá o devedor ou terceiro requerer, com efeito de pagamento, a consignação da quantia ou da coisa devida.*

*§ 1º Tratando-se de obrigação em dinheiro, poderá o valor ser depositado em estabelecimento bancário, oficial onde houver, situado no lugar do pagamento, cientificando-se o credor por carta com aviso de recebimento, assinado o prazo de 10 (dez) dias para a manifestação de recusa.*

*§ 2º Decorrido o prazo do § 1º, contado do retorno do aviso de recebimento, sem a manifestação de recusa, considerar-se-á o devedor liberado da obrigação, ficando à disposição do credor a quantia depositada.*

*§ 3º Ocorrendo a recusa, manifestada por escrito ao estabelecimento bancário, poderá ser proposta, dentro de 1 (um) mês, a ação de consignação, instruindo-se a inicial com a prova do depósito e da recusa.*

*§ 4º Não proposta a ação no prazo do § 3º, ficará sem efeito o depósito, podendo levantá-lo o depositante.*

**Art. 540 CPC.** *Requerer-se-á a consignação no lugar do pagamento, cessando para o devedor, à data do depósito, os juros e os riscos, salvo se a demanda for julgada improcedente.*

**Art. 541 CPC.** *Tratando-se de prestações sucessivas, consignada uma delas, pode o devedor continuar a depositar, no mesmo processo e sem mais formalidades, as que se forem vencendo, desde que o faça em até 5 (cinco) dias contados da data do respectivo vencimento.*

**Art. 542 CPC.** *Na petição inicial, o autor requererá:*

*I – o depósito da quantia ou da coisa devida, a ser efetivado no prazo de 5 (cinco) dias contados do deferimento, ressalvada a hipótese do art. 539, § 3º;*

*II – a citação do réu para levantar o depósito ou oferecer contestação.*

## **DISSÍDIO COLETIVO**

### **1. CABIMENTO**

É uma demanda que tem por objetivo tutelar interesses gerais e abstratos das categorias profissionais e econômicas envolvidas. O dissídio coletivo é ajuizado por meio de petição inicial escrita, elaborada pela entidade sindical da categoria profissional ou da categoria econômica. Admite-se o *jus postulandi*.

No dissídio coletivo, temos interesses abstratos de um grupo social ou categoria, tendo, como regra, o objetivo de criar e modificar normas e condições gerais de trabalho. Não se está diante, portanto, de normas preexistentes. Já na reclamação plúrima são interesses concretos e individualizados que são submetidos ao Judiciário, aplicando-se as normas já previstas no ordenamento. Miessa. *Élisson*, Processo do Trabalho, 7ª edição, Editora Juspodivm. São Paulo, pág. 1490.

O dissídio coletivo somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou intermediada pelo Ministério Público do Trabalho.

### **2. CLASSIFICAÇÃO**

- Econômico – cria normas e condições de trabalho;
- Jurídico – interpreta as normas jurídicas;

- Revisional – rever normas e condições estabelecidas (arts. 873 ao 875 CLT);
- De greve – declaração de abusividade ou não da paralisação/greve;
- Originário – quando não existem normas coletivas em vigor.

A Constituição Federal estabeleceu o comum acordo como requisito específico para os dissídios coletivos de natureza econômica.

Art. 114, §2º, CF. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) pode suscitar dissídio coletivo de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.

Art. 114, §3º, CF. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

### **IMPORTANTE:**

- 1 – as partes são **SUSCITANTE E SUSCITADO**;
- 2 – a competência é originária dos **TRIBUNAIS**, ou seja, **TRT** quando restringir-se à jurisdição de um Tribunal, **TST** quando extrapolar a jurisdição de um Tribunal Regional, arts 114, 1º, 2º e 3º da CF, 678, da CLT e Lei nº 7.701/88;
- 3 – a legitimidade é dos sindicatos, via de regra, art. 857, parágrafo único da CLT e art. 8º III CF, mas também das federações e confederações, Ministério Público do Trabalho art. 114, 3º CF;
- 4 – necessidade de autorização da assembleia, art. 859 da CLT, esgotamento das vias conciliatórias, época própria, fundamentação das cláusulas, cumprimento do estatuto e comum acordo, art. 114, 2º CF;
- 5 – observar a Lei nº 7.783/89.

### **3. ESTRUTURA**

**Como identificar que a peça é um Dissídio Coletivo?** A proposta da prova narrará os fatos tratando de direito coletivo, indicando que houve o esgotamento ou a frustração de uma negociação coletiva.



Utilizaremos a chamada “**estrutura coringa**” em nossa prova na seguinte sequência:

## INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

### 1. CABIMENTO

O nosso ordenamento jurídico permite que o empregador dispense o empregado por justa causa, sem que haja necessidade de intervenção do Poder Judiciário. No entanto, alguns empregados, para que possam ser dispensados, dependem da demonstração de falta grave, a ser apurada e declarada pelo Judiciário, por meio de uma ação, denominada inquérito para apuração de falta grave.

Trata-se de ação ajuizada pelo empregador em face do empregado estável que tenha praticado falta grave, na qual se busca autorização do Poder Judiciário Trabalhista para efetivação da demissão por justa causa, conforme previsão nos arts. 493 ao 495 e 853 ao 855 da CLT.

Em suma: o inquérito para apuração de falta grave é a ação pela qual a justa causa poderá ser aplicada a alguns empregados com estabilidade ou garantia provisória no emprego.

**Art. 493 CLT** – *Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.*

**Art. 494 CLT** – *O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.*

*Parágrafo único* – *A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.*

**Art. 495 CLT** – Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagá-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

**Art. 853 CLT** – Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

**Art. 854 CLT** – O processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

**Art. 855 CLT** – Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

#### **Jurisprudência:**

**Súmula 403 do STF** – É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

**Súmula nº 62 do TST** – ABANDONO DE EMPREGO – O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.



**Não são todos os casos de estabilidade provisória que ficam sujeitos ao inquérito judicial.**

#### **• EMPREGADOS CUJA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EXIGE PRÉVIO AJUIZAMENTO DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE:**

- **Estável decenal** – artigo 492 da CLT;
- **Dirigente sindical** – artigo 8º, VIII da CF, artigo 543 parágrafo 3º CLT e Súmulas 197 STF e 379 do TST;
- **Empregados membros do Conselho Nacional de Previdência Social** – Lei nº 8.213/91, artigo 3º parágrafo 7º;
- **Empregados eleitos diretores de Sociedades Cooperativas** – artigo 55 da Lei nº 5.764/71.

## **QUESTÕES DISCURSIVAS**

### **INTRODUÇÃO**

O que é uma questão discursiva? É uma questão que o examinando deve responder com suas próprias palavras, isto é, com uma ou mais frases que, em seu conjunto, satisfaçam ao que foi solicitado na pergunta pelo examinador. Mas nunca se esqueça! Além de responder você precisa fundamentar a sua resposta para obter a pontuação total. E acredite! Ganhar as quatro questões discursivas no exame de ordem não é uma tarefa difícil.

Redigir um texto é muito diferente de marcar a alternativa correta em uma questão de múltipla escolha. Na pior das hipóteses, vale um “chute”, o que não é possível na redação.

Correndo o risco de utilizar um clichê, para escrever bem e corretamente é importante ter o hábito de ler. Mas isso nem sempre faz parte do dia a dia dos examinandos que, ainda assim, precisarão encontrar uma forma rápida de obter um resultado satisfatório na prova.

Uma dica importante é que você evite palavras que não conheça bem, para não errar a grafia nem o significado, comprometendo o conteúdo. Sempre é possível dizer a mesma coisa, usando outras palavras.

Uma fórmula simples é iniciar com uma declaração (afirmação ou negação de algo).

Sugerimos que o examinando primeiro resolva a peça profissional e, estabeleça o tempo máximo que poderá gastar nas questões discursivas. Caso

you prefer to invert this order, there is no problem at all. However, do not forget: it is all training. So let's go!

**1. (OAB/FGV – XXX EXAME)** Pedro and Guilherme worked from 2<sup>a</sup> to 6<sup>a</sup> as technical assistants in a mine. On a certain afternoon of a week-end, while walking in a shopping center in the city, Pedro found Guilherme. For a futile reason, they discussed for a place in the line to buy a ticket for a movie session. Irritated, Pedro attacked Guilherme, with punches and slaps, which he did not react to and had to be hospitalized to care for the injuries suffered. The news spread rapidly, so that on the 2<sup>a</sup> of the following week all the employees of the mine knew and commented on what happened. Besides, they said that Pedro was a repeat offender in this type of situation, because in the past he had physically attacked another technical assistant, also a colleague of work, in a football stadium, since they cheered for different teams.

In front of the situation portrayed and the terms of the CLT, answer the inquiries below.

**A) Caso Pedro fosse dispensado por justa causa, em razão da ofensa física praticada contra Guilherme, que tese você, contratado por Pedro, advogaria em favor dele para tentar reverter a modalidade de dispensa? Justifique. (Valor: 0,65)**

**Resposta:** Deve ser sustentado que a agressão contra colega de trabalho de mesmo nível somente pode caracterizar falta grave e ensejar a dispensa por justa causa se for praticada no serviço, na forma do Art. 482, alínea j, da CLT, o que não foi o caso.

**B) Se a empresa tivesse rompido o contrato de Pedro e este não retornasse à sede do ex-empregador na data designada para receber seus direitos, que medida judicial você, contratado como advogado(a) da empresa, adotaria? Justifique. (Valor: 0,60)**

**Resposta:** Ajuizar ação de consignação em pagamento para ofertar as verbas devidas, na forma do Art. 539 do CPC.

| QUESITOS AVALIADOS                                                                                                                                            | PONTUAÇÃO      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>ITEM A.</b> Que a agressão não ocorreu no serviço e, por isso, não pode caracterizar falta grave (justa causa) (0,55). Indicação Art. 482, "j", CLT (0,10) | 0,00/0,55/0,65 |
| <b>ITEM B.</b> Ajuizar ação de consignação em pagamento (0,50). Indicação Art. 539 CPC (0,10)                                                                 | 0,00/0,50/0,60 |

**2. (OAB/FGV – XXX EXAME)** Letícia trabalhava como operadora de empilhadeira e ganhava R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) mensais, valor previsto na convenção coletiva de sua categoria. Ocorre que na unidade da Federação na qual Letícia trabalhava foi fixado piso regional estadual de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais) para a função de operador de empilhadeira.

Em razão disso, após ter trabalhado o ano de 2018 e ser dispensada sem justa causa, Letícia ajuizou reclamação trabalhista postulando a diferença salarial entre aquilo que ela recebia mensalmente e o piso regional estadual.

Considerando a situação posta, os termos da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda às indagações a seguir.

**A) Em relação ao pedido de diferença salarial, como advogado(a) do ex-empregador, que tese jurídica você apresentaria? Justifique. (Valor: 0,65)**

**Resposta:** A tese a ser apresentada é a de que o negociado prevalece sobre o legislado, conforme o Art. 611-A, inciso IX, da CLT, ou, como alternativa, que o piso fixado na norma coletiva prevalece sobre a Lei Estadual que porventura fixe piso salarial regional, conforme o Art. 1º da Lei Complementar 103/00.

**B) Caso o pedido de diferença salarial fosse julgado procedente e o juiz tivesse concedido na sentença, a requerimento da autora, tutela de evidência para pagamento imediato do direito, que medida jurídica você adotaria para tentar neutralizar essa tutela provisória? Justifique. (Valor: 0,60)**

**Resposta:** A medida adequada é a interposição de recurso ordinário com requerimento de efeito suspensivo, dirigido ao tribunal, ao relator, ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, na forma da Súmula 414, inciso I, do TST ou do Art. 1029, § 5º, do CPC.

| QUESITOS AVALIADOS                                                                                                                                                                                                                                               | PONTUAÇÃO      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>ITEM A.</b> O negociado prevalece sobre o legislado <b>OU</b> O piso fixado na norma coletiva prevalece sobre a Lei Estadual que porventura fixe piso salarial regional (0,55).<br>Indicação Art. 611-A, inciso IX, CLT <b>OU</b> Art. 1º da LC 103/00 (0,10) | 0,00/0,55/0,65 |
| <b>ITEM B.</b> Interposição de recurso ordinário com requerimento de efeito suspensivo (0,50). Indicação Súmula 414, I, TST <b>OU</b> Art. 1029, § 5º, CPC (0,10)                                                                                                | 0,00/0,50/0,60 |

**3. (OAB/FGV – XXX EXAME)** Percival é dirigente sindical e, durante o seu mandato, a sociedade empresária alegou que ele praticou falta grave e, em razão disso, suspendeu-o e, 60 dias após, instaurou inquérito judicial contra ele. Na petição inicial, a sociedade empresária alegou que Percival participou de uma greve nas instalações da empresa e, em que pese não ter havido qualquer excesso ou anormalidade, a paralisação em si trouxe prejuízos financeiros para o empregador.