

Élisson Miessa
Henrique Correia

SÚMULAS E OJs DO
TST
ANOTADAS EM QUESTÕES

questões de concursos
versando sobre as Súmulas e OJs aplicáveis

6ª edição
revista, ampliada e atualizada

2018

 EDITORA
JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO I

REGULAMENTO DE EMPRESA, PRINCÍPIOS E PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

1. REGULAMENTO DE EMPRESA (NORMA REGULAMENTAR)

SÚMULA Nº 51 DO TST¹

Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT.

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

SÚMULA Nº 202 DO TST

Gratificação por tempo de serviço. Compensação.

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

1 Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

SÚMULA Nº 77 DO TST

Punição.

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

SÚMULA Nº 186 DO TST

Licença-prêmio. Conversão em pecúnia. Regulamento da empresa.

A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

OJ Nº 56 DA SDI – I DO TST

Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios

Direito reconhecido apenas àqueles empregados que tinham 25 anos de efetivo exercício prestados exclusivamente à Caixa.

⊙ QUESTÕES

01. (Cespe – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 8/2013) Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

A) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

- B) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.
- C) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.
- D) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.
- E) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra E. Atualmente, a alternativa B também está correta. Súmula nº 51, item II, TST e art. 468, § 1º e 2º, da CLT.

02. (FCC – TRT 6 – Técnico Judiciário – Área Administrativa/2012) O Regulamento da empresa “BOA” revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a Súmula 51 do TST, “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Em matéria de Direito do Trabalho, esta Súmula trata, especificamente, do Princípio da

- A) Condição mais benéfica.
B) Razoabilidade.
C) Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
D) Imperatividade das Normas Trabalhistas.
E) Dignidade da Pessoa Humana.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra A. Súmula nº 51, I do TST.

03. (FGV – Exame de Ordem 2015.3) Reinaldo trabalha em uma empresa cujo regulamento interno prevê que o empregador pagará a conta de telefone celular do empregado, até o limite de R\$ 150,00 mensais. Posteriormente, havendo crise no setor em que a empresa atua, o regulamento interno foi expressamente alterado para constar que, dali em diante, a empresa arcará com a conta dos celulares dos empregados até o limite de R\$ 50,00 mensais. De acordo com o entendimento consolidado do TST, assinale a afirmativa correta.

- A) O regulamento interno é ato unilateral de vontade do empregador, que poderá modificá-lo a qualquer momento, daí por que não há direito adquirido e a nova condição alcança Reinaldo.
B) A alteração somente é válida para aqueles que foram admitidos anteriormente à mudança e não prevalece para os que forem contratados após a mudança.
C) A alteração é válida, mas só alcança aqueles admitidos posteriormente à mudança, não podendo então alcançar a situação de Reinaldo.
D) A alteração feita pela empresa é ilegal, pois, uma vez concedida a benesse, ela não pode ser retirada em momento algum e para nenhum empregado, atual ou futuro.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra C. Súmula nº 51, I do TST.

04. (FGV – X Exame Unificado da Ordem dos Advogados do Brasil – 2013.1) Uma empresa contrata plano de saúde para os seus empregados, sem custo para os mesmos, com direito de internação em quarto particular. Posteriormente, estando em dificuldade financeira, resolve alterar as condições do plano para uso de enfermaria coletiva, em substituição ao quarto particular. Após a alteração, um empregado é contratado, passa mal e exige da empresa sua internação em quarto particular.

Diante dessa situação, assinale a afirmativa correta.

- a) O empregado está correto, pois não pode haver alteração contratual que traga malefício ao trabalhador, como foi o caso.

- b) O empregado está errado, pois sua contratação já ocorreu na vigência das novas condições, retirando o direito ao quarto particular.
- c) O empregado está correto, pois as vantagens atribuídas à classe trabalhadora não podem retroceder, sob pena de perda da conquista social.
- d) O empregado teria direito ao quarto particular se comprovasse que a doença teve origem antes de ser contratado e antes da alteração das condições do plano de saúde.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra B.
Súmula nº 51, I do TST.

05. (ESAF – MTE – AFT/2010) Assinale a opção incorreta.

- a) O trabalhador transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.
- b) Observado o princípio protetivo, na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, cujas cláusulas revoguem ou alterem vantagens deferidas, o empregado poderá optar, com efeitos *ex nunc*, por um deles, mas sua desistência será retratável, acaso se comprove que a escolha ocorreu sobre normas menos favoráveis.
- c) As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias, salvo se o trabalhador tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio doença por mais de seis meses, embora descontínuos.
- d) A remuneração percebida pelo empregado à época da propositura da ação na Justiça do Trabalho serve de base de cálculo para as férias não concedidas no tempo oportuno.
- e) A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive adicionais eventuais.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra B.
Súmula nº 51, I e II do TST.

06. (TRT 15 – Juiz do Trabalho Substituto 15ª Região/2013) Sobre o tema da alteração contratual no Direito do Trabalho, é correto afirmar:

- A) a punição do empregado, por falta disciplinar, é uma das formas de manifestação do “jus variandi” do empregador;
- B) percebida a gratificação de função por dez anos ou mais pelo empregado que exerce cargo de confiança, permite-se ao empregador suprimir tal gratificação, sem justo motivo, desde que garanta ao empregado a permanência no emprego;
- C) nos termos da jurisprudência dominante, tratando do tema da reversão, o empregador pode alterar a condição de trabalho do empregado que foi contratado para o exercício de cargo de confiança, atribuindo-lhe nova função, gerando a perda da gratificação inerente ao cargo;
- D) as cláusulas de regulamento de empresa que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os empregados admitidos após a alteração ou revogação do regulamento;
- E) o pagamento de adicional de insalubridade, em grau máximo, feito pelo empregador, sem o requisito da concreta aferição das condições ambientais pertinentes, não se integra ao contrato de trabalho, como cláusula benéfica, podendo ser suprimido, ou ter o seu percentual reduzido, em face de realização de perícia que venha a constatar a inexistência de insalubridade ou a redução de seu grau.

↓ RESPOSTA

Alternativa Letra D.
Súmula nº 51, I do TST.

07. (Juiz do Trabalho Substituto – TRT 3ª Região/2013) Sobre a ótica do direito individual do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

- I) Todos os direitos assegurados aos trabalhadores são de indisponibilidade absoluta.
- II) O dirigente sindical acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

- III) O trabalhador pode renunciar à estabilidade no emprego, por meio da apresentação de pedido de demissão, que, no entanto, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.
- IV) Havendo coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- A) Somente a afirmativa I esta correta.
 B) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
 C) Somente a afirmativa III esta correta.
 D) Somente as afirmativas III e IV estão corretas.
 E) Somente as afirmativas II, III e IV estão corretas.

↓ RESPOSTA

 Alternativa Letra E.
 II – artigo 494 CLT.
 III – artigo 500 CLT.
 IV – Súmula nº 51, II do TST.

08. (Juiz do Trabalho Substituto – TRT 19ª Região/2012) À luz da dicção da lei e do quanto cristalizado na jurisprudência do TST, assinale a alternativa incorreta:

- A) Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Porém, não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- B) Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. Todavia, afigura-se como lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

- C) As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles não tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- D) Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.
- E) Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. Ademais, mantido o empregado no exercício da função comissionada, é vedado ao empregador reduzir o valor da gratificação.

↓ RESPOSTA

 Alternativa Letra C. Atualmente a alternativa E também está incorreta.
 Súmula nº 51 do TST e art.
 468, § 1º e 2º, da CLT.

09. (Juiz do Trabalho Substituto – TRT 2ª Região/2011) Considere as seguintes proposições referentes à renúncia no Direito do Trabalho:

- I. O artigo 12 da Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho, adotada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197, de 1.999, proíbe a renúncia ao gozo das férias mediante indenização.
- II. Em nenhuma hipótese será válido o pedido de demissão do empregado estável, conforme prevê o art. 500 da CLT.
- III. Conforme entendimento sumulado pelo TST, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- IV. Também conforme entendimento sumulado pelo TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação

de haver o prestador dos serviços obtido no-vo emprego.

- V. A Constituição da República de 1988 flexibilizou o princípio da irrenunciabilidade do sistema trabalhista, conforme se extrai de seu art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, que tratam, respectivamente, da irredutibilidade salarial, da duração do trabalho normal e da jornada em turnos ininterruptos de revezamento.

Responda:

- A) Apenas as assertivas I, III, IV e V são corretas.
 B) Apenas as assertivas II, IV e V são corretas.
 C) Apenas as assertivas II, III, IV e V são corretas.
 D) Apenas as assertivas I, II, e IV são corretas.
 E) Todas as assertivas são corretas.

↓ **RESPOSTA**

 Alternativa Letra A.

I – artigo 12 da

Convenção nº 132 da OIT.

III – Súmula nº 51, II do TST.

IV – Súmula nº 276 do TST.

V – artigo 7º, VI, XIII e XIV CF e doutrina.

1.1. Complementação de aposentadoria

SÚMULA Nº 288 DO TST

Complementação dos proventos da aposentadoria

I – A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II – Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001,

reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

SÚMULA Nº 87 DO TST

Previdência privada

Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução de seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

SÚMULA Nº 92 DO TST

Aposentadoria

O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

SÚMULA Nº 97 DO TST

Aposentadoria. Complementação

Instituída complementação de aposentadoria por ato da empresa, expressamente dependente de regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.

OJ Nº 276 DA SDI – I DO TST

Ação declaratória. Complementação de aposentadoria

É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

SÚMULA Nº 72 DO TST

Aposentadoria

O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 2º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990.

OJ Nº 224 DA SDI – I DO TST

Complementação de aposentadoria. Reajuste. Lei nº 9.069, de 29.06.1995.

I – A partir da vigência da Medida Provisória nº 542, de 30.06.1994, convalidada pela Lei nº 9.069, de 29.06.1995, o critério de reajuste da complementação de aposentadoria passou a ser anual e não semestral, aplicando-se o princípio *rebus sic stantibus* diante da nova ordem econômica.

II – A alteração da periodicidade do reajuste da complementação de aposentadoria – de semestral para anual –, não afeta o direito ao resíduo inflacionário apurado nos meses de abril, maio e junho de 1994, que deverá incidir sobre a correção realizada no mês de julho de 1995.

SÚMULA Nº 313 DO TST

Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade. Banespa

A complementação de aposentadoria, prevista no art. 106, e seus parágrafos, do regulamento de pessoal editado em 1965, só é integral para os empregados que tenham 30 (trinta) ou mais anos de serviços prestados exclusivamente ao banco.

SÚMULA Nº 332 DO TST

Complementação de aposentadoria. Petrobras. Manual de pessoal. Norma programática

As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da Petrobras, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

OJ Nº 18 DA SDI – I DO TST

Complementação de aposentadoria. Banco do Brasil

I – O valor das horas extras integra a remuneração do empregado para o cálculo da complementação de aposentadoria, desde que sobre ele incida a contribuição à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI, observado o respectivo regulamento no tocante à integração;

II – Os adicionais AP e ADI não integram o cálculo para a apuração do teto da complementação de aposentadoria;

III – No cálculo da complementação de aposentadoria deve-se observar a média trienal;

IV – A complementação de aposentadoria proporcional aos anos de serviço prestados exclusivamente ao Banco do Brasil somente se verifica a partir da Circular Funci nº 436/1963;

V – O telex DIREC do Banco do Brasil nº 5003/1987 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina.

⊙ QUESTÕES

01. (Juiz do Trabalho Substituto – TRT 19ª Região/2012) À luz da jurisprudência cristalizada pelo TST, assinale a alternativa incorreta:

- A) Em se tratando de ação anulatória, a competência originária se dá no mesmo juízo em que praticado o ato supostamente eivado de vício.
- B) Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra-regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.

- C) É cabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, mesmo que ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, tendo em vista o princípio da inafastabilidade da jurisdição.
- D) A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico.
- E) Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento.

↓ **RESPOSTA**

 Alternativa Letra C.
 OJ nº 276 da SDI-I.

2. PRINCÍPIO DA IRRETROATIVIDADE DA LEI

OJ Nº 362 DA SDI – I DO TST

Contrato nulo. Efeitos. FGTS. Medida provisória 2.164-41, de 24.08.2001, e art. 19-A da Lei nº 8.036, de 11.05.1990. Irretroatividade

Não afronta o princípio da irretroatividade da lei a aplicação do art. 19-A da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, aos contratos declarados nulos celebrados antes da vigência da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001.

SÚMULA Nº 307 DO TST

Juros. Irretroatividade do Decreto-lei nº 2.322, de 26.02.1987

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-Lei nº 2.322, de 26.02.1987 somente é aplicável a partir de 27.02.1987. Quanto ao período anterior, deve-se observar a legislação então vigente.

3. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

OJ Nº 270 DA SDI – I DO TST²

Programa de incentivo à demissão voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. Efeitos

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

OJ Nº 356 DA SDI – I DO TST³

Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

OJ Nº 207 DA SDI – I DO TST

Programa de incentivo à demissão voluntária. Indenização. Imposto de renda. Não-incidência

A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.

 ◎ **QUESTÕES**

01. (Exame de Ordem 2010.3 – FGV) Uma Fundação Municipal de Direito Público decidiu implementar uma reestruturação administrativa, a fim de produzir melhores resultados, com proveito para a sociedade como um todo, prestigiando a sua função social e o princípio da eficiência. Para tanto, desenvolveu um Plano

2 Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 477-B da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

3 Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 477-B da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV), por meio do qual o empregado que aderisse receberia as verbas resilitórias, acrescidas de um bônus de 80% sobre o seu valor. Ao ler atentamente os termos do PIDV, o empregado Josué de Souza constatou a existência de uma cláusula em que se previa a expressa e geral quitação das obrigações oriundas do contrato de trabalho, nada mais havendo a reclamar depois de efetuado o ajuste. Após refletir cuidadosamente sobre a questão, Josué resolveu aderir ao PIDV. Ocorre que, tão logo recebeu as verbas resilitórias e o bônus de 80%, Josué ajuizou uma ação trabalhista em face da Fundação, pleiteando o pagamento de horas extraordinárias e os reflexos delas decorrentes, sob o argumento de que essas parcelas não foram englobadas expressamente pelo PIDV. Em defesa, o antigo empregador reconheceu a existência de trabalho extraordinário, mas afirmou que as querelas oriundas do contrato de emprego já haviam sido definitivamente solucionadas pelo PIDV. Diante dessa situação concreta, é correto afirmar que o pedido de pagamento de horas extraordinárias e reflexos deve ser julgado

- A) procedente, uma vez que o PIDV efetua a quitação exclusivamente das parcelas e valores dele constantes.
- B) improcedente, haja vista a cláusula de quitação geral prevista no PIDV.
- C) improcedente, haja vista a natureza jurídica de renúncia do PIDV.
- D) procedente, uma vez que Josué de Souza possui prazo de cinco anos após o término do contrato para pleitear tudo o que entender cabível.

↓ RESPOSTA

 Alternativa Letra A. Atualmente, a questão está parcialmente correta⁴.

OJ nº 270 da SDI-I e art. 477-B da CLT.

⁴ De acordo com o novo art. 477-B, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, é possível a quitação plena das verbas trabalhistas caso previsto em norma coletiva. Tendo em vista que na questão não há menção à negociação coletiva, a alternativa “a” permanece correta.

02. (MPT – Procurador do Trabalho – MPT/2017) Analise as assertivas abaixo expostas:

- I. A classificação civilista das modalidades extintivas dos contratos entre dois grupos, denominados modo normal e modo anormal de extinção dos contratos, expressa com clareza, adequação e funcionalidade as situações mais relevantes de terminação contratual no Direito do Trabalho.
- II. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. Não se aplica tal entendimento, contudo, em se tratando de plano de demissão voluntária ou similar previsto em instrumento negocial coletivo, com a participação do respectivo sindicato profissional, que contenha cláusula explícita com previsão de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de trabalho, com expressa subscrição voluntária, pelo empregado, de todos os documentos próprios do plano, referindo à explícita cláusula restritiva.
- III. A dispensa por justa causa no âmbito privado não exige, como regra geral, formalidade procedimental para a sua validação, salvo, ilustrativamente, se existir na empresa ou na categoria profissional dispositivo procedimental mais favorável ou em se tratando de empregado favorecido por determinados tipos de garantia de emprego.
- IV. O sistema de caracterização das infrações trabalhistas, no Direito brasileiro, é o do tipo genérico, não taxativo, cabendo ao empregador do âmbito privado, a partir dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, identificar, sopesar e enquadrar como ilícita (ou não) a conduta do empregado, de maneira a realizar a respectiva punição.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- d) Todas as assertivas estão corretas.
- e) Não respondida.

↓ **RESPOSTA**

Alternativa Letra B.

I – doutrina.

II – OJ nº 270 SDI-I do TST⁵.

III – doutrina, Súmula nº 77 e 369 do TST.

IV – doutrina.

5 De acordo com as alterações da Reforma Trabalhista, caso o PDV seja previsto em acordo ou convenção coletiva, haverá quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego. Permanece, dessa forma, o exposto na OJ nº 277 da SDI-I do TST, quando não houver acordo ou convenção coletiva.

