

## PROPOSTAS DE ALTERAÇÕES DE SÚMULA OU ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS:

	O que diz a Súmula ou OJ	Proposta
Súmula 86/TST	<p><b>DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL.</b> Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.</p>	<p>Nessa senda, impõem-se a inclusão de nova tese item II) na Súmula nº 86, em atenção às regras de direito intertemporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>II - Nos recursos interpostos de decisões publicadas a partir de 11 de novembro de 2017, início da vigência da Lei nº 13.467/2017, as empresas em recuperação judicial, os beneficiários da justiça gratuita e as entidades filantrópicas ficam isentas do recolhimento do depósito recursal.</b></li> </ul>
Súmula 90/TST	<p><b>HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</b></p> <p>I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)</p> <p>II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995)</p> <p>III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)</p> <p>IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)</p> <p>V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b></p> <p><b>HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO</b> (incluído o item VI em decorrência da Lei nº 13.467 /2017)</p> <p>I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)</p> <p>II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995)</p> <p>III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)</p> <p>IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in</p>

		<p>itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)</p> <p>V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.</p> <p><b>VI - Não tem direito a horas "in itinere" o empregado cujo contrato de trabalho haja sido celebrado a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o § 2º do art. 58da CLT (art. 1º).</b></p>
Súmula 101/TST	<p><b>DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO.</b> Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO.</b>          (Alterado item I e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)  <b>I - Relativamente aos empregados admitidos até 10 de novembro de 2017,</b> integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.  <b>II - Não integram a remuneração do empregado e não se incorporam ao contrato de trabalho as diárias para viagem do empregado cujo contrato de trabalho haja sido celebrado a partir de 11 de novembro de 20 17, data de vigência da Lei 11.3467/2017, que alterou o § 2º do arl. 457 da CLT (art. 1</b></p>
Súmula 114/TST	<p><b>PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida).</b> É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE</b>          (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017). <b>Aplica-se a prescrição intercorrente na fase de execução do processo do trabalho, nos termos do art. 11-A da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017.</b></p>
Súmula 122/TST	<p><b>REVELIA. ATESTADO MÉDICO.</b> A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida à revelia mediante a apresentação de atestado médico, que devera declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>REVELIA. ADVOGADO PRESENTE À AUDIÊNCIA. CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS. APRESENTAÇÃO. ATESTADO MÉDICO. EFEITO DA REVELIA</b> (alterada e incluídos os itens II e III, em decorrência da Lei nº 13.467/2017).  <b>I - A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, e revel ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.</b>  <b>II - A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, a revelia não gera confissão quanto à matéria de fato se (art. 844. § 4º, da CL I):</b>  <b>a) havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a pretensão;</b>  <b>b) o litígio versar sobre direitos indisponíveis;</b>  <b>c) a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;</b>  <b>d) as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis</b></p>

		<p><b>ou estiverem em contradição com a prova constante dos autos;</b>  <b>III - Nas ações ajuizadas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, ainda que ausente o reclamado, presente o advogado a audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados, sem que tal afaste a revelia.</b></p>
<p>Súmula 127/TST</p>	<p><b>QUADRO DE CARREIRA (mantida).</b> Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>QUADRO DE CARREIRA. AÇÃO FUNDADA EM PRETERIÇÃO, ENQUADRAMENTO OU RECLASSIFICAÇÃO. VIABILIDADE.</b>          (Alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017)          Quadro de pessoal organizado em carreira, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.</p> <p><b>(Retirada a previsão de aprovação pelo órgão competente).</b></p>
<p>Súmula 219/TST</p>	<p><b>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO</b> (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016          I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I).          II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.          III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.          IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).          V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).          VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO</b> (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017). <b>Relativamente às ações ajuizadas na Justiça do Trabalho até 10 de novembro de 2017:</b>          I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.          II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.          III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.          IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).          V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).          VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.</p> <p><b>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. LEI Nº 13.467/2017. Relativamente às ações ajuizadas na Justiça do Trabalho a partir de 11 de novembro de 2017:</b></p>

		<b>VII - As ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017, aplica-se o princípio da sucumbência em relação aos honorários advocatícios, nos termos do art. 791-A da CLT, acrescido pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017.</b>
Súmula 268/TST	<b>PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003</b> A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.	<b>PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</b> A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. A propositura da ação em juízo incompetente e a sua extinção sem resolução do mérito, inclusive nos casos decorrentes de arquivamento, não obsta a interrupção do prazo prescricional.
Súmula 277/TST	<b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.</b> As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.	<b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE</b> (alterada e inserido o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017) I - As cláusulas normativas previstas em acordos coletivos ou convenções coletivas, firmados até 10 de novembro de 2017, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. <b>II - As convenções coletivas de trabalho e aos acordos coletivos de trabalho celebrados a partir de 11 de novembro de 2017, vigentes pelo prazo máximo de dois anos, é vedada a ultratividade, nos termos do § 3º do art. 614 da CLT, com a redação do art. 1º da Lei nº 13.467/2017.</b>
Súmula 294/TST	<b>PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO.</b> Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.	<b>Sugestão da nova redação: PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL.</b> I - Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. <b>II - No caso de descumprimento do pactuado, a prescrição é total.</b>
Súmula 318/TST	<b>DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO.</b> Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.	<b>Sugestão da nova redação: DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO</b> (alterado o item I e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017) I - <b>Tratando-se de empregado mensalista cujo contrato de trabalho haja sido firmado até 10 de novembro de 2017</b> , integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário. <b>II - Não integram a remuneração do empregado e não se incorporam ao contrato de trabalho as diárias para viagem do empregado cujo contrato de trabalho haja sido celebrado a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o §2º do art. 457 da CLT (art. 1º).</b>
Súmula 320/TST	<b>HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO</b> (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à	<b>Sugestão da nova redação: HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. (Incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</b>

	percepção das horas "in itinere".	<p>I - O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".</p> <p><b>II - Não tem direito a horas "in itinere" o empregado cujo contrato de trabalho haja sido celebrado a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei n° 13.467/2017, que alterou o § 2º do art. 58 da CLT (art. 1º).</b></p>
Súmula 330/TST	<p><b>QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida)</b> - Res. 121/2003, DJ 19, 20 c 21.11.2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado a parcela ou parcelas impugnadas.</p> <p>I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.</p> <p>II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>QUITAÇÃO. VALIDADE</b> (alterada em decorrência da Lei n° 13.467/2017)  <b>1 - Até 10 de Novembro de 2017</b>, a quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.</p> <p><b>II - Nas rescisões contratuais realizadas a partir de 11 de novembro de 2017, início da vigência da Lei n° 13.467/2017, não é exigida a assistência do sindicato da categoria profissional para a validade da quitação do extinto contrato de emprego.</b></p> <p>III - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. <b>(Antigo item I do dispositivo).</b></p> <p>IV - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. <b>(Antigo item II do dispositivo).</b></p>
Súmula 366/TST	<p><b>CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JOÍNADA DE TRABALHO</b> (nova redação) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extraia totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS.</b> (Alterada em decorrência da Lei n° 13.467/2017). <b>A partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei n° 13.467/2017, não será computado como período extraordinário o que exceder à jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou nas condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, a exemplo do tempo despendido em higiene pessoal, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social e troca de uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a mudança na empresa.</b></p>
Súmula 372/TST	<p><b>GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES</b> (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I - 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</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES</b> (incluídos os itens me IV em decorrência da Lei n° 13.467/2017)</p> <p>I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo</p>

	<p>financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-I - inserida em 25.11.1996)  II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-I - DJ 11.08.2003)</p>	<p>a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-I - inserida em 25.11.1996)  II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-I - DJ 11.08.2003)  <b>III- Em face do que dispõe o § 2º do art. 468 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/17, a partir de 11 de novembro de 2017, a alteração contratual que implique destituição do empregado do exercício de função de confiança ou de função comissionada, com ou sem justo motivo, não assegura o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.</b>  <b>IV - O § 2º do art. 468 da CLT, referido no item anterior, somente não afeta o empregado com contrato de trabalho em curso em 11 de novembro de 2017, e que, então, já incorporara a gratificação de função quando da rescisão ao cargo efetivo.</b></p>
<p>Súmula 377/TST</p>	<p><b>PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO.</b> Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO</b> (alterado o item I e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)  <b>I - Relativamente às ações trabalhistas propostas até 10 de novembro de 2017, é indispensável que o preposto seja empregado do reclamado, exceto</b> quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.  <b>II - Nas ações ajuizadas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, o preposto não precisa ser empregado (art. 843, § 3º, da CLT).</b></p>
<p>Súmula 389/TST</p>	<p><b>SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS.</b>  I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego.  II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>SEGURO-DESEMPREGO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PROVIDÊNCIAS A CARGO DO EMPREGADOR INDISPENSÁVEIS À FRUIÇÃO DO BENEFÍCIO. NÃO ADOÇÃO</b> (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017)  I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador, tendo por objeto indenização <b>pela não-adoção de providências necessárias ao recebimento do seguro-desemprego.</b>  <b>II - A partir da vigência da Lei 13.467/2017, em 11.11.2017, o empregador responde pelo pagamento de indenização substitutiva do seguro-desemprego em caso de falta de anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social e de comunicação da dispensa do empregado aos órgãos competentes.</b></p>
<p>Súmula 409/TST</p>	<p><b>AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL.</b> Não procede ação</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b>  <b>AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU</b></p>

	<p>rescisória calcada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial.</p>	<p><b>PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017).</b> Não procede ação rescisória calcada em violação do art. 7º; XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional. <b>(Foi retirado do texto a parte final: “construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial”)</b></p>
<p>Súmula 426/TST</p>	<p><b>DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE.</b> Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE ATÉ 10.11.2017</b> (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017) I - Nos recursos interpostos de decisões publicadas <b>(retirada a expressão dissídios individuais)</b> até 10 de novembro de 2017, inclusive, é válido o depósito recursal efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS. <b>II - A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, o depósito recursal efetivar-se-á em conta vinculada ao juízo (art. 896. § 4º, da CLT), podendo ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.</b></p>
<p>Súmula 429/TST</p>	<p><b>TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.</b> Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO</b> (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017) <b>A partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017, o tempo despendido pelo empregado entre a portaria da empresa e o local de trabalho não é considerado à disposição do empregador, não se computando, pois na jornada de trabalho, a teor do § 2º do art. 58 da CLT, acrescentado pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017.</b></p>
<p>Súmula 437/TST</p>	<p><b>INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT</b> (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável e irrenunciável. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT</b> (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017) I - <b>A partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017,</b> a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, <b>de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</b> II - <b>A partir de 11 de novembro de 2017, a parcela decorrente do intervalo intrajornada mínimo suprimido ostenta natureza indenizatória.</b></p>

	<p>repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.</p> <p>IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.</p>	<p>III- Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo para jornada superior a seis horas, estipulado em lei ou em norma coletiva, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído, acrescido do respectivo adicional. <b>(Houve a retirada de algumas palavras do dispositivo).</b></p> <p><b>Obs. O antigo item II da Súmula foi cancelado.</b></p>
Súmula 449/TST	<p><b>MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO.</b></p> <p><b>IMPOSSIBILIDADE.</b> A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b> <b>MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. (Alterada e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</b></p> <p>I - A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, <b>e até 10 de novembro de 2017, é inválida</b> cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, para fins de apuração das horas extras.</p> <p><b>II - A partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017, é válida a cláusula normativa que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras, desde que observados os limites constitucionais.</b></p>
Orientação Jurisprudencial 14 da SBDI-I;	<p><b>AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO</b> (título alterado e inserido dispositivo) - DJ 20.04.20115</p> <p>Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b> <b>AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</b></p> <p>I - Em caso de aviso prévio cumprido em casa, <b>concedido até 10 de novembro de 2017</b>, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida;</p> <p><b>II - A partir de 11 de novembro de 2017, início da vigência da Lei nº 13.467/2017, o prazo a que se refere o item anterior conta-se a partir do término do contrato de trabalho.</b></p>
Orientação Jurisprudencial 41 da SBDI-I;	<p><b>ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserida cm 25.11.1996).</b></p> <p>Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste."</p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b> <b>ESTABILIDADE. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserido o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</b></p> <p>I - Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste;</p> <p><b>II - De conformidade com o art. 614, § 3º, da CLT, não há ultratividade nas convenções coletivas de trabalho e nos acordos coletivos de trabalho firmados a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, restringindo-se a estabilidade ao período de validade da norma coletiva.</b></p>
Orientação Jurisprudencial 36 da	<p><b>"HORA "IN ITINERE". TEMPO GASTO ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA E O LOCAL DO SERVIÇO.</b></p>	<p><b>Sugestão da nova redação:</b> <b>HORA "IN ITINERE". TEMPO GASTO</b></p>

SBDI-I;	<p><b>DEVIDA. AÇOMINAS. (mantida)</b> - Res. 175/2011, DE.IT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Configura-se como hora "<i>in itinere</i>" o tempo gasto pelo obreiro para alcançar seu local de trabalho a partir da portaria da Açominas.</p>	<p><b>ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA E O LOCAL DO SERVIÇO. DEVIDA. AÇOMINAS</b> (alterada e inserido o item II em decorrência da Lei n° 13.467/2017) I - <b>Em relação aos contratos de trabalho firmados até 10 de novembro de 2017</b>, configura-se como hora "<i>in itinere</i>" o tempo gasto pelo empregado para alcançar seu local de trabalho a partir da empresa. II - <b>Não tem direito a horas "<i>in itinere</i>" o empregado cujo contrato de trabalho haja sido celebrado a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei n° 13.467/2017.que alterou o §2° do art. 58 da CLT (art. 1º).</b></p>
Orientação Jurisprudencial 355 da SBDI-I;	<p><b>INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4° DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008).</b> O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4° do art. 71 da CLT e na Súmula n° 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: INTERVALO INTERJORNADAS. ART. 66 DA CLT. INOBSERVÂNCIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4° DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008)</b> (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei n° 13.467/2017) I - O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4° do art. 71 da CLT e na Súmula n° 110 do TST. <b>É devido assim, o pagamento da integralidade das horas suprimidas, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou de percentual mais elevado definido em negociação coletiva.</b> II - <b>A parcela decorrente do descumprimento do intervalo mínimo previsto no art. 66 da CLT, ocorrido a partir de 11 de novembro de 2017, início da vigência da Lei n° 13.467/2017, é de natureza indenizatória, nos termos do § 4° do art. 71 da CLT, com a redação da Lei n° 13.467/2017.</b></p>
Orientação Jurisprudencial 388 da SBDI-I;	<p><b>JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT DIVULGADO EM 09, 10 E 11.06.2010)</b> O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: JORNADA 12X36. ADICIONAL NOTURNO. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO.</b> (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei n° 13.467/2017) I - <b>Até 10 de Novembro de 2017</b>, o empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã. II - <b>Na jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, pactuada a partir de 11 de novembro de 2017, início de vigência da Lei n° 13.467/2017, consideram-se compensadas pela remuneração mensal as prorrogações de trabalho noturno, nos termos do art. 59-A, parágrafo único, da CLT.</b></p>
Orientação Jurisprudencial 392 da SBDI-I;	<p><b>PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL</b> (atualizada em decorrência do CPC de 2015) (república em razão de erro material) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT c do art. 15 do CPC de 2015. O ajuizamento da ação, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2° do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2° do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL.</b> (Alterada e incluído o item II em decorrência da Lei n° 13.467/2017) I - <b>Até 10 de Novembro de 2017</b>, o protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC de</p>

	art. 841 da CLT.	<p>2015. O ajuizamento da ação, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.</p> <p><b>II -A partir de 11 de novembro de 2017, início de vigência da Lei nº 13.467/2017, o ajuizamento de protesto judicial não interrompe o prazo prescricional. A interrupção da prescrição, desde então, somente ocorre pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. Incidência do § 3º ao art. 11 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.</b></p>
<p>Orientação Jurisprudencial 413 da SBDI-I;</p>	<p><b>AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012).</b> A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório a verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nºs 51, I, e 241 do TST.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT</b> (alterada em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</p> <p><b>Em relação aos contratos de trabalho firmados até 10 de novembro de 2017,</b> a pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório a verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nºs 51, I, e 241 do TST.</p>
<p>Orientação Jurisprudencial 418 da SBDI-I;</p>	<p><b>EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. (DEJT DIVULGADO EM 12,13 E 16.04.2012)</b> Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, §2º da CLT.</p>	<p><b>Sugestão da nova redação: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO</b> (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017)</p> <p>I- <b>Relativamente aos empregados admitidos até 10 de novembro de 2017,</b> não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios previsto no art. 461, § 2º, da CLT;</p> <p><b>II - No tocante aos contratos de trabalho celebrados a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da Lei nº 13.467/2017, a adoção, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, de plano de cargos e salários prevendo promoções por merecimento e por antiguidade, sem alternância, ou apenas por um destes critérios, não gera direito a equiparação salarial.</b></p>

**PROPOSTA DE CANCELAMENTO DAS SEGUINTE SÚMULA OU ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS:**

O que diz a Súmula ou OJ	
<p>Orientação Jurisprudencial 16 da SDC (A Comissão afirma que, apesar do cancelamento, o sindicato não pode impor ônus no ato de rescisão contratual)</p>	<p><b>TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE (INSERIDA EM 27.03.1998)</b> E contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.</p>
<p>Precedente Normativo 100 do TST (O disposto foi incluído na CLT pela Reforma Trabalhista)</p>	<p><b>FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo).</b> O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.</p>
<p>Súmula 452/TST (“A lei nova suplantou a tese consagrada na Súmula n° 452 do TST, impondo-se o cancelamento da súmula em foco.”)</p>	<p><b>DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL.</b> Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.</p>
<p>Súmula 268/TST** (**No índice da proposta, a Comissão fala em cancelamento desta Súmula, mas, posteriormente, dispõe sobre alteração. Entretanto, todo o conteúdo dela foi alterado. A nova redação está na parte de alterações desta informação.)</p>	<p><b>PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação)</b> - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.</p>
<p>Súmula 329/TST</p>	<p><b>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida)</b> - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.</p>